***ALLEGATO n.1***

## *LINEE GUIDA PER LA*

### *GESTIONE "DELL'OSSERVATORIO PROVINCIALE UNICO" E DEI COMITATI*

*Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di costituire, "l'Osservatorio provinciale Unico", e ciò anche sulla base dell'art. .... del CIPL Coop. Consorzi Agricoli del ..... Tale Osservatorio, che ha competenze di ricerca, monitoraggio ed analisi sulle tematiche devolute dalla innanzi richiamata normativa contrattuale, cui ci si riporta integralmente, potrà dotarsi di specifiche banche dati e potrà promuovere iniziative pubbliche.*
*La Cassa C.I.M.A.A.V. - EBAT, sulla base delle specifiche intese sindacali formalizzare in appositi accordi e sottoscritte all'unanimità da tutti i soggetti costitutori la Cassa, se firmatari, del CPL e del CIPL territoriali, potrà valutare forme di finanziamento delle iniziative dell'Osservatorio. Per quanto attiene il presente contratto si veda quanto previsto all'art. _____:*

*COMPOSIZIONE DELL'OSSERVATORIO*

*L'Osservatorio Unico è costituito da un Consiglio composto da componenti designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori e così meglio specificato:*

| | |
|---|---|
| *n. 1 Confagricoltura Bologna* | *n. 2 F.L.A.I-C.G.I.L.* |
| *n. 1 C.I.A.* | *n. 2 F.A.I. C.I.S.L..* |
| *n. 1 Federazione Coltivatori Diretti* | *n. 2 U.I.L.A.-U.I.L.* |
| *n. 1 Confcooperative Bologna* | |
| *n. 1 Lega delle Cooperative Bologna* | |
| *n. 1 AGCI Provinciale di Bologna* | |

*Per ogni componente dovrà essere indicato un supplente.*
*La partecipazione è a titolo gratuito.*

*REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'OSSERVATORIO UNICO*

*Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio Unico.*
*L'Osservatorio ha la propria sede presso il C.I.M.A.A.V. - EBAT; le parti convengono di soprassedere alla nomina della Presidenza e ciò in deroga a quanto previsto dalle fonti contrattuali sovraordinate.*
*La Segreteria organizzativa dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente con mandato biennale, da un rappresentante dei datori di lavoro e uno dei lavoratori; la segreteria curerà le necessità amministrative, (verbali, spedizione delle convocazioni e quanto altro), i lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del Segretario.*

*La convocazione a cura del Segretario organizzativo dell'osservatorio dovrà avvenire su richiesta di almeno 6 componenti con almeno 15 giorni di anticipo, a mezzo lettera, mail, pec, ed in caso di urgenza il termine è ridotto a 5 giorni.*
*Per la validità dei lavori dell'osservatorio dovranno essere presenti almeno i 2/3 dei componenti fermo restando la possibilità dei componenti impossibilitati alla partecipazione di differire tale riunione ad altra data, qualora tale richiesta, da far pervenire al Segretario, sia effettuata di norma entro 4 giorni dal ricevimento della convocazione in tal caso la nuova convocazione dovrà essere inviata con un preavviso di 15 giorni.*
*Le attività dell'Osservatorio e gli atti saranno definiti dal consiglio con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti.*
*L'ordine del giorno sarà definito di volta in volta dall'Osservatorio stesso.*
*Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.*
*L'Osservatorio, con delibera del Consiglio, potrà costituire gruppi di lavoro su temi specifici, cui potranno partecipare esperti "esterni", nonché avvalersi, per temi complessi e a valenza generale, di rappresentanti di enti economici, pubblici e del lavoro, le conclusioni a cui giungerà l'osservatorio saranno oggetto di confronto in sede sindacale.*
*I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni e comunicati a tutte le altre componenti dello osservatorio stesso.*
*Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca, o dimissioni.*
*E' ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.*
*In casi di carenza o di mancata designazione o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.*
*<u>Operatività dell'Osservatorio e dei Comitati operanti nell'ambito della bilateralità provinciale</u>*
*Gli eventuali costi di gestione per la funzionalità dell'Osservatorio provinciale saranno definiti in ogni caso mediante intese tra le parti in sede sindacale, da recepirsi in seno alla Cassa ExtraLegem / EBAT, previo raccordo con la componente del settore cooperativo.*
*<u>Operatività del Comitato paritetico Provinciale per la sicurezza e la salute dei luoghi di lavoro</u>*
*Le parti concordano di adottare il riportato regolamento, da aggiornare e qualificare secondo le linee guida appresso convenute; le presenti linee guida sono comunque immediatamente applicabili e sino alla eventuale diversa regolamentazione se convenuta tra le odierne parti stipulanti il CPL.*
*Le parti recepiscono in toto l'Accordo 19 giugno 2018, in materia di RLST e l'Accordo 19 giugno 2018, in materia di RLS, e relativi Comitati paritetici, nella formulazione allegata al CCNL 19 giugno 2018, concordano di definire, entro il 30 giugno 2021, un protocollo provinciale di recepimento e promozione delle funzioni delegate, come stigmatizzate negli accordi citati, al fine di fornire al Comitato appropriate linee guida ed operative per la concreta attuazione di quanto concordato, anche per favorire l'operatività, nell'alveo della*

*bilateralità, delle iniziative tese al rafforzamento della tutela della sicurezza del lavoro e dei lavoratori.*
*Per la costituzione e il funzionamento del Comitato paritetico, per la gestione della RLST e RLS di cui ai verbali allegati al CCNL 19 giugno 2018, le parti si doteranno, entro e non oltre il 30 giugno 2021, di un regolamento funzionale basato sulla presente normativa applicabile all'Osservatorio e su quanto previsto agli art._____del presente CPL nonché di quanto previsto dalle linee guida - ex art. 4 Osservatorio e Comitato paritetico - allegate al presente CPL .*
*Compiti del Comitato*
*I compiti del Comitato sono quelli indicati nel presente articolato; sono altresì assegnati al Comitato Paritetico i seguenti compiti:*

- *le funzioni generali di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori, in materia di sicurezza;*
- *raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti della sicurezza RLS: all'uopo si precisa che copia del verbale o della comunicazione dell'avvenuta elezione e designazione del RLS dovrà essere trasmessa al Comitato direttamente dal segretario della riunione elettiva ovvero tramite i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali di norma entro 15 giorni dalla data di svolgimento dell'elezione, parimenti la cessazione dell'incarico di RLS dovrà essere comunicata al Comitato dallo stesso lavoratore dell'azienda o per il tramite delle Organizzazioni datoriali Sindacali di norma entro 10 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro;*
- *raccolta e tenuta delle iniziative formative rese in favore dei rappresentanti alla sicurezza;*
- *gestione dei RLST secondo gli accordi che saranno definiti in sede sindacale provinciale e/o di Osservatorio, in specie per quanto attiene le modalità di individuazione dei RLST, la durata dell'incarico, i requisiti di accesso, le modalità di esercizio delle funzioni, i compensi, la formazione, le linee di intervento sul territorio, le competenze e quanto altro utile per la piena applicazione dell'istituto;*
- *iniziative concernenti l'informazione e la formazione in specie dei RLS e RLST;*
- *promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza per i lavoratori dipendenti, anche diffondendo idoneo materiale divulgativo multilingue per assicurare all'azienda ed al lavoratore la conoscenza dei temi relativi alla tutela della salute nei luoghi di lavoro. In particolare, la informativa potrà interessare:*
  - *i rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività dell'impresa agricola;*
  - *le misure ed attività di prevenzione;*
  - *le norme e le disposizioni aziendali di sicurezza;*
  - *i rischi specifici cui è esposto il lavoratore;*
  - *i pericoli connessi all'uso delle sostanze;*

- *le procedure e gli addetti alla prevenzione incendi;*
- *il responsabile del servizio di prevenzione;*
- *il medico competente, ove previsto, e sulle procedure di pronto soccorso;*
- *ogni ulteriore elemento delegato su base legale o pattizia.*

*DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI*

*Le parti convengono di attivarsi nei confronti delle rispettive rappresentanze nazionale affinché si possano individuare, in ambito Regionale, specifiche materie di competenza ed attribuzioni negoziali proprie, anche esclusive, avuto riguardo in particolare alle valutazioni di sistema e dello sviluppo del settore agricolo regionale, in raccordo con le prospettive economico produttive del settore agroalimentare ed agroindustriale. Parimenti le parti convengono di attivarsi, nei confronti delle rispettive rappresentanze nazionale, affinchè siano definiti i criteri e le regole per la formazione dell'Osservatorio regionale, integrando all'uopo il regolamento allegato 7) al CCNL.*

## *ALLEGATO N. 2*

***LINEE GUIDA PER LA DISCIPLINA DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DA ADOTTARE E SPECIFICARE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITA' REGOLATORIE E NORMATIVE DEL COMITATO PARITETICO E SECONDO ACCORDI SPECIFICI DA DEFINIRE TRA LE RAPPRESENTANZE SINDACALI E DATORIALI PROVINCIALI***

*Le parti, dato atto della assegnazione pattizia dei compiti di assistenza organizzativa e gestionale a supporto della attività dei Comitati Paritetici come previsto dal precedente art.____del presente C.P.L., il tutto in un contesto istituzionale di devoluzione dell'Istituto alla bilateralità C.I.M.A.A.V. – EBAT, con il presente articolato intendono dare pieno recepimento alle norme di cui agli Accordi nazionali 19 giugno 2018 (allegati al C.C.N.L.) in materia di R.L.S. e R.L.S.T..*
*Contestualmente, individuano le presente linee guida, atte a consentire la migliore operatività alle rappresentanze dei lavoratori in un corretto alveo relazionale; le presenti linee guida dovranno quindi essere utilizzate per redigere, anche in sede di Comitato paritetico le opportune regolamentazioni per la gestione delle rappresentanze, in specie per quanto riguarda le modalità di individuazione dei R.L.S.T., la durata dell'incarico, i requisiti di accesso, le modalità di esercizio delle funzioni, i compensi, i costi, la formazione, le linee di intervento sul territorio, le competenze e quanto altro utile come ritenuto dalle organizzazioni firmatarie, riservandosi altresì eventuali ulteriori accordi integrativi ed esplicativi.*

### *1. RIFERIMENTI NORMATIVI ED ISTITUZIONALI*

*Secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, si applicano nell'ambito del settore agricolo in merito alla figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza le normative di cui agli articoli 47, 48, 49, 50, 51 e 52 del precitato decreto; parimenti a livello contrattuale si recepisce il contenuto pattizio e regolatorio del CCNL 19 giugno 2018 così come si recepiscono gli accordi nazionali 19 giugno 2018 per quanto riguarda il "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici" nonché relativamente al "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.*

### *2. R.L.S. – ATTRIBUZIONI*

*Tenuto conto di quanto all'uopo stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:*

a. *accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività lavorative;*

*b. è consultato e coinvolto preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;*

*c. è consultato ed informato 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. è consultato ed informato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulla base dell'art. 37 del D.Lgs. n 81/2008;*

*e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché 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 dal citato articolo 37 del D.Lgs n. 81/2008;*

*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 é, di norma, sentito;*

*l. partecipa, nelle aziende, alla riunione periodica di cui all'art. 35 D.Lgs n. 81/2008;*

*m. elabora 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.*

*In sede di Comitato paritetico potranno ~~dovranno~~ essere individuate le indicazioni / raccomandazioni programmatiche per l'esercizio delle funzioni di cui sopra tenendo conto di quanto stabilito nell'all. 6 al C.C.N.L. di settore, fermo restano quanto previsto all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008.*

*Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito della sua funzione potrà, previa sua formale richiesta, ricevere e comunque ha diritto di consultare, copia del documento inerente la valutazione dei rischi.*

*Le parti si danno atto e si impegnano ad informare tutti gli interessati, incaricati delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, degli obblighi concernenti la riservatezza e la segretezza, ed il necessario riserbo, relativamente alle informazioni, ai processi lavorativi, al contenuto del documento di valutazione dei rischi apprese in relazione alle funzioni di RLS, salvo le necessità correlate alla funzione medesima. Parimenti le parti si danno atto che l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei*

*lavoratori per la sicurezza é incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.*

3. *R.L.S.T. – ATTRIBUZIONI*

*Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale esercita, nei casi in cui non sia stato individuato il rappresentante dei lavoratori a livello aziendale, le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui al precedente punto 2).*

*Le modalità di individuazione del RLST e di esercizio delle funzioni sono sancite in sede di contrattazione collettiva ed assunte in sede di Comitato paritetico. 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 in sede di Comitato paritetico, informando le aziende con almeno un preavviso di tre giorni, sempre salvo il caso di infortunio grave; in tal caso l'accesso in azienda da parte del RLST potrà avvenire previa segnalazione al Comitato Paritetico. In sede di Comitato paritetico si potranno altresì individuare preliminarmente, su proposta delle rappresentanze sindacali, gli ambiti territoriali specifici di competenza, il numero dei RLST, le linee operative, i programmi settoriali di intervento, la programmazione degli interventi e quanto altro utile alla attività dei rappresentanti.*

*Il Comitato Paritetico ha l'onere di informare aziende e lavoratori circa il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale; tale onere potrà essere assolto anche mediante comunicazione "ad hoc" e pubblicazione sul sito istituzionale della Cassa Extralegem dei relativi nominativi.*

*Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione specifica 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 Comitato paritetico, sulla base di quanto previsto a livello di contrattazione collettiva, comunque prevedendo 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. Le Parti si danno atto che l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative. Tutti i costi e le indennità previste e relative al RLST sono posti a carico della bilateralità C.I.M.A.A.V.-EBAT, sulla base di quanto sancito all'art 4, lett. c, del presente CPL.*

4. *R.L.S. – CRITERI DI INDIVIDUAZIONE- PERMESSI- MODALITÀ DELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI*

*Sulla base dell'Accordo Nazionale, allegato al C.C.N.L., del 19 giugno 2018, visto il 2° comma dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 "in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", le parti convengono:*

*a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;*

*b) in sede provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori a di quelle di cui al punto precedente.*

*Modalità di elezione*

*La riunione dei dipendenti per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.*

*La riunione può essere convocata dalle RSA / RSU, ovvero dalle Organizzazioni Sindacali provinciali firmatarie, ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.*

*Possono essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o quelli a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 51 giornate.*

*La preferenza alla nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di norma potrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.*

*L'elezione si svolge a suffragio universale, non sono ammesse deleghe.*

*Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.*

*La durata dell'incarico, per il personale a tempo determinato, è di norma annuale e comunque pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato; di norma, per il personale assunto a tempo indeterminato è nel massimo di tre anni.*

*L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.*

*Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, al momento della elezione.*

*Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al comitato paritetico provinciale a cura del segretario.*

*Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.*

*Permessi retribuiti*

*Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti annui che le parti convengono sulla base del vigente C.C.N.L. siano pari a:*

- *6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg.*
- *12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg.*

*- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.*

*Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.*

*Il numero delle giornate sono considerate in riferimento all'anno precedente.*

*In sede di Comitato paritetico saranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai rappresentanti alla sicurezza. I costi dei permessi sono posti a carico della C.I.M.A.A.V.-EBAT, si potrà valutare la concessione di ulteriori permessi per le aziende con più unità produttive e di logistica complessa. Annualmente, l'azienda interessata provvederà a chiedere il rimborso dei costi sostenuti.*

*Formazione dei rappresentanti per la sicurezza*

*Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del D.lgs. n. 81/2008.*

*La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.*

*Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio. Le parti potranno definire ulteriori programmi formativi in aggiunta a quanto sopra.*

*In sede di Comitato paritetico saranno definite ulteriormente le modalità per la formazione dei rappresentanti alla sicurezza.*

*Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, il numero di ore sopra indicate come previsto dal C.C.N.L. sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un triennio. Le parti potranno definire ulteriori programmi formativi in aggiunta a quanto sopra previsto, per un massimo di ulteriori 12 ore.*

*Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.*

*Riunioni periodiche*

*In applicazione dell'art. 35 comma 1 del D.lgs. n. 81/2008 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.*

*Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.*

*Della riunione viene redatto verbale.*

*Comitato paritetico provinciale*

*I compiti previsti dai protocolli nazionali e relativi al Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sono, in via indicativa, i seguenti:*

*- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;*

*- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;*

*- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.*

*Formazione ed informazione dei lavoratori*

*Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, con contratti inferiori a 51 giornate annue, la formazione ed" informazione di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.*

5. *R.L.S.T. – CRITERI DI INDIVIDUAZIONE*

*Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.) opera a livello provinciale nelle aziende agricole in cui non è stato designato il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza (R.L.S.), secondo le linee strutturali e organizzative individuate al punto 3).*

*Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.) viene designato dal Comitato paritetico, previa segnalazione / indicazione delle OO SS dei lavoratori, per ogni eventuale ambito predeterminato ed opererà secondo le linee programmatiche individuate in sede di Comitato paritetico.*

*Il soggetto (o i soggetti) da designare devono possedere ovvero acquisire adeguate conoscenze e capacità sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sia in materia di lavorazioni agricole, all'uopo segnalando al Comitato paritetico i titoli ed i documenti comprovanti le conoscenze innanzi precisate.*

*La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative nell'ambito del comparto agricolo nonché con il ruolo di componente dell'Osservatorio o del Comitato paritetico ovvero altri incarichi nell'ambito della bilateralità agricola; in tale ambito si dovranno altresì definire le tipologie di rapporto collaborativo ed i costi relativi.*

*Le modalità di esercizio delle funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.), nonché la durata dell'incarico, di norma annuale, ed i contenuti specifici della sua formazione, sono definite in sede di contrattazione provinciale e recepite in sede di Comitato paritetico, fermo restando quanto previsto all'art. 48 del D.Lgs. n. 81/2008.*

***ALLEGATO n. 3***
***LINEE GUIDA PER LA MODIFICA DELLO STATUTO***

***Le parti visto quanto disposto all'art.___del CPL___ convengono le seguenti linee guida per la modifica ed attuazione della bilateralità provinciale come convenuto tra le parti***

## *Art. 1 - DENOMINAZIONE*

*In applicazione degli artt. 8, 62 e 92 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti vigente, stipulato il 19/06/2018 e degli artt. 3 e 27 del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato, per la Provincia di Bologna, il 7/6/2017 e in applicazione dell'art.___ del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Cooperative e Consorzi Agricoli, stipulato il_____ e dell'art.____ del Contratto Collettivo Integrativo provinciale stipulato il_____, per iniziativa e su proposta delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali di categoria - che all'uopo costituiscono la base degli associati - Confagricoltura di Bologna, Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Bologna-Coldiretti, Confederazione Italiana Agricoltori di Bologna (C.I.A.), Confederazione Italiana Agricoltori di Imola (C.I.A.), COPAGRI Bologna (ex UIMEC – UIL), U.G.C. – C.I.S.L. Bologna, F.L.A.I. - C.G.I.L. di Bologna, F.L.A.I. - C.G.I.L. di Imola, F.A.I. - C.I.S.L. territoriale di Bologna, U.I.L.A. - U.I.L. di Bologna, Confcooperative Unione Provinciale di Bologna, Lega Provinciale delle Cooperative di Bologna, Associazione Generale Cooperative Italiane A.G.C.I. di Bologna, è costituita al fine di integrare, sulla base di norme contrattuali collettive, le prestazioni assistenziali in favore degli operai agricoli della Provincia, una associazione - ex art. 36 e ss c.c. - denominata "Cassa per l'integrazione Malattie ed Assistenze Agricole Varie - Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Bologna" ovvero in acronimo "C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA", di seguito per brevità denominata anche la Cassa.*

## *Art. 2 - DURATA*

*La C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA ha sede in Bologna ed opera, senza fini di lucro, secondo le norme di diritto privato ai sensi dell'art. 36 e seguenti del C.C. .*
*La sua durata è stabilita sino al 2050.*
*La cassa potrà essere sciolta:*
*(a) per decorso del termine;*
*(b) per sopravvenuta impossibilità di raggiungere lo scopo;*
*(c) per decisione unanime di tutte le organizzazioni che hanno contribuito a costituirlo o vi hanno aderito successivamente.*

***Art. 3 – SCOPO***

*La Cassa ha per scopo di integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia ed infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori aventi qualifica di operaio agricolo ed occupato nell'ambito del settore della provincia di Bologna / Area Metropolitana.*

*Potrà inoltre adempiere ad altri compiti assistenziali ed integrativi, di welfare e/o sociali disciplinati dalla contrattazione collettiva. Possono fruire dell'assistenza solo quei lavoratori operai agricoli, siano essi O.T.Det. che O.T.Ind. le cui aziende agricole e/o cooperative siano in regola con le norme contrattuali, statutarie e regolamentari proprie della Cassa.*

***Art. 4 - OGGETTO***

*La Cassa si propone di:*

*a) erogare integrazioni salariali per i casi di malattia ed infortunio come definito dai vigenti accordi sindacali; provvedere alla erogazione delle prestazioni integrative in caso di maternità contrattualmente previste e altri interventi assistenziali o indennitari – integrativi, come previsti dalle fonti collettive;*

*b) svolgere, sulla base di accordi collettivi stipulati dalle O.O.S.S. e O.O.D.D. di settore, firmatarie dei C.I.P. e C.I.P.L., nei limiti delle disponibilità finanziarie, ulteriori attività assistenziali, di welfare contrattuale, integrative e sociali, nei confronti dei lavoratori del settore agricolo nell'ambito della Provincia / Area Metropolitana;*

*c) promuovere e sostenere ogni iniziativa ed azione per l'integrazione dell'assistenza pubblica nei confronti dei lavoratori del settore agricolo, sia da parte delle Organizzazioni Sindacali, sia da parte degli altri organismi, associazioni, Comitati e simili;*

*d) escutere per le funzioni istituzionali le contribuzioni previste, su base contrattuale, dal C.P.L Operai Agricoli e dal C.I.P.L Coop e Consorzi Agricoli, vigenti per la provincia di Bologna, per il finanziamento delle integrazioni salariali per i casi di malattia e infortunio, per le integrazioni in caso di maternità e le altre ipotesi di welfare e per interventi inerenti la bilateralità come sanciti nei richiamati contratti provinciali, per le iniziative dell'Osservatorio, per la sicurezza del lavoro, la formazione, il funzionamento del comitato paritetico RLS e RLST; il tutto come stabilito nei contratti provinciali o altre forme pattizie, medio tempore intervenute tra le parti che abbiano sottoscritto i CCNL e CPL e CIPL vigenti per la provincia di Bologna;*

*e) rendere disponibile per le Organizzazioni associate e per Enti ed uffici preposti al settore, mediante raccolta ed elaborazioni di dati privati e pubblici e pubblicazione degli stessi, dati e notizie sulle condizioni del settore agricolo, sui piani colturali, sulle condizioni di lavoro ed occupazionali, sulle prospettive e quant'altro afferente ed utile all'agricoltura bolognese. La Cassa potrà inoltre stipulare convenzioni con Associazioni, Enti ed uffici al fine della raccolta di tutti i dati e notizie utili;*

f) promuovere convenzioni per garantire le visite mediche, ex art. 78 del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020, attraverso specifiche convenzioni, secondo quanto previsto nel C.P.L Operai Agricoli e dal C.I.P.L Coop e Consorzi Agricoli, vigenti per la provincia di Bologna ;

g) promuovere la formazione ed informazione in materia di sicurezza del lavoro, anche attraverso specifiche convenzioni con gli istituti preposti;

h) promuovere interventi utili a consentire lo svolgimento della funzione e relativa formazione del RLST, a seguito di accordi nazionali sulla base degli accordi territoriali sottoscritti da tutti i firmatari del C.C.N.L. e dei C.P.L. e C.I.P.L. richiamati in premessa;

i) fornire la sede e i servizi di segreteria per il funzionamento dell'Osservatorio Unico;

j) fornire la sede per il funzionamento del Comitato paritetico previsto secondo quanto dalla contrattazione collettiva provinciale;

k) attuazione del welfare contrattuale come eventualmente previsto a livello territoriale da accordi sindacali sottoscritti da tutti i firmatari del CCNL e dei CPL e CIPL di settore;

l) predisporre la pubblicazione del materiale informativo e formativo in materia di sicurezza del lavoro;

m) effettuare, per conto delle organizzazioni firmatarie dei Contratti Collettivi di lavoro, la riscossione del C.A.C. (Contributo Assistenza Contrattuale) eventualmente previsto in sede negoziale per le aziende del settore sia agricolo che cooperativo;

n) ogni altro compito delegato dalla contrattazione collettiva provinciale.

### Art. 5 - PATRIMONIO

Il patrimonio della Cassa è costituito:

a) dai contributi previsti dai contratti provinciali del lavoro per il finanziamento dei fondi per le prestazioni e le attività come previste dall'art. 4 del presente statuto;

b) dai contributi, liberalità ed erogazioni da chiunque disposti,

c) da ogni altra eventuale entrata.

### Art. 6 - GESTIONI

La Cassa opererà attraverso la istituzione di due gestioni separate ed autonome, la prima per le aziende che applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per operai agricoli e florovivaisti (settore privato), la seconda per le aziende che applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Cooperative e loro Consorzi (settore cooperativo).

Nell'ambito di ogni gestione sono previsti appositi fondi e sono costituite apposite e distinte poste contabili per la esazione dei contributi e la erogazione di quanto previsto all'art. 4 del presente Statuto;

Il gettito dei contributi ed ogni altra entrata, potranno essere accreditati su distinti conti correnti bancari anche di competenza di ogni gestione; da tali conti verranno prelevate le somme necessarie per la liquidazione delle prestazioni fornite dalla Cassa sulla base degli accordi sindacali collettivi, per le spese di gestione e di funzionamento e così in via

*esemplificativa: consulenze esterne, canoni locazione ed attrezzature, spese postali, telefoniche, cancelleria, stampati, controllo elenchi datori di lavoro e lavoratori, reperimento dati, spese per personale ed oneri previdenziali ed assicurativi, spese finalizzate alle erogazioni integrative di cui agli artt. 3 e 4 che precedono. È facoltà dell'organo amministrativo - sulla base delle esigenze amministrative, pur nel rispetto della autonomia anche finanziaria delle gestioni - operare mediante conti bancari cumulativi ovvero fondi all'uopo definiti. In caso di necessità, e comunque fatto salvo quanto previsto al punto 7), il fondo cumulativo integrerà le necessità finanziarie delle singole gestioni, sempre salva la successiva regolazione delle somme tra le gestioni. Le spese di funzionamento della Cassa verranno viceversa imputate proporzionalmente alle singole gestioni secondo i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un apposito regolamento.*

***Art. 7 – GESTIONI NON AUTOSUFFICIENTI***

*Qualora il gettito dei contributi di cui al precedente art. 5, detratte le spese di gestione, risulti insufficiente per l'erogazione delle prestazioni integrative di cui alla lettera a) dell'art. 4, il Consiglio di Amministrazione, segnalerà ciò alle Organizzazioni Sindacali e Datoriali per adottare gli opportuni provvedimenti in sede contrattuale, analogamente si opererà qualora il gettito dedicato alle iniziative previste su basi contrattuali si riveli insufficiente.*

***Art. 8 – ESERCIZIO ASSOCIATIVO***

*L'esercizio va dal 1° Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno. Entro 3 (tre) mesi dalla chiusura dell'esercizio il Consiglio d'Amministrazione redige il rendiconto consuntivo ed il bilancio preventivo che verranno presentati a tutte le Organizzazioni Sindacali e Datoriali promotrici, unitamente alla relazione del Collegio Sindacale.*
*E' vietato distribuire, anche in modo indiretto utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita della cassa, salvo che la destinazione o la distribuzione siano imposte dalla legge.*

***Art. 9 – RESPONSABILITA'***

*Le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura della Provincia di Bologna / Area Metropolitana promuovono la costituzione e l'attività della Cassa nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi delle categorie di appartenenza. Esse non sono responsabili, né direttamente né indirettamente della gestione e amministrazione della Cassa e degli atti da questa adottati o dei provvedimenti od obbligazioni assunti, né sono altresì responsabili degli atti compiuti dai propri designati nell'esercizio delle loro funzioni in seno la Cassa o per conto della stessa. Ciascuna organizzazione proponente si riserva, a suo insindacabile giudizio, di revocare la nomina del membro negli Organi statutari. L'esercizio di tale facoltà costituisce decadenza a tutti gli effetti del membro revocato.*

***Art. 10 – ORGANI ASSOCIATIVI***

*Sono organi della Cassa:*

*a) L'Assemblea degli associati;*

*b) Il Consiglio di Amministrazione - C.d.A.;*

*c) Il Presidente;*

*d) Il Collegio Sindacale.*

***Art. 11 - ASSEMBLEA***

*L'assemblea della Cassa è costituita dalle organizzazioni sindacali e datoriali associate, così come definite all'art. 1.*

*Spetta all'assemblea, in via ordinaria:*

*a) la nomina del Consiglio d'Amministrazione;*

*b) la nomina del Collegio sindacale e del Presidente dello stesso;*

*c) fissare l'eventuale compenso agli amministratori ed ai componenti del Collegio sindacale;*

*d) l'approvazione del bilancio consuntivo annuale, dei rendiconti e i criteri di gestione della contribuzione e della erogazione prestazionale;*

*e) deliberare su tutti gli altri oggetti attinenti la gestione dell'associazione riservati alla sua competenza;*

*f) approva eventuali regolamenti.*

*Spetta all'assemblea, in via straordinaria deliberare sui seguenti argomenti:*

*(a) le modifiche statutarie dell'ente, l'ammissione, il recesso e l'esclusione degli associati;*

*(b) scioglimento dell'ente;*

*(c) liquidazione dell'ente.*

*L'assemblea si riunisce d'ordinario almeno una volta all'anno, e comunque entro il 30 aprile di ogni anno per l'approvazione del bilancio consuntivo e del bilancio preventivo. L'assemblea deve inoltre essere convocata quando se ne ravvisa la necessità e quando ne è fatta richiesta motivata da almeno un decimo degli associati ~~e/o proponenti~~. In questo caso, se gli amministratori, o i sindaci in loro vece, non vi provvedono, la convocazione può essere ordinata dal presidente del Tribunale di Bologna.*

*L'assemblea è convocata dal presidente o da chi ne fa le veci, almeno dieci giorni prima della riunione, con lettera riportante l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della prima e seconda convocazione.*

*In caso di urgenza la convocazione dell'assemblea può essere fatta con preavviso non inferiore a tre giorni.*

*Oltre che mediante la posta ordinaria la convocazione dell'assemblea può essere disposta anche via fax, e-mail, p.e.c., telegramma o comunque con altre forme idonee a perfezionare la conoscenza.*

*Per la validità delle deliberazioni è comunque necessaria, in prima convocazione, la presenza della maggioranza dei componenti dell'assemblea stessa. In seconda convocazione*

*l'assemblea - sia ordinaria che straordinaria - è regolarmente costituita con la presenza di almeno sei associati di cui 3 di OO.DD. e 3 di OO.SS.;*
*in ogni caso le decisioni e le delibere dell'Assemblea si intendono approvate con il voto favorevole ed unanime dei presenti, l'astensione ha valore di voto favorevole. Ciascun componente ha diritto ad un voto. Non sono ammesse deleghe. Al termine della riunione è redatto un verbale che, approvato dall'assemblea, sarà successivamente sottoscritto dal presidente e dal segretario nominato, fa fede tra le parti e verso i terzi.*
*L'assemblea è presieduta dal presidente dell'ente ed in sua assenza dal vice presidente o dal consigliere con maggiore anzianità di carica.*
*La nomina del segretario è a cura del presidente dell'assemblea in apertura dei lavori.*

### *Art. 12 – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - NOMINA*

*Il consiglio d'amministrazione è composto da un numero di cinque ad un massimo di sette membri eletti dall'assemblea; salvo successiva diversa determinazione, in sede di prima attuazione il C.d.A. è composto da sette membri individuati sulla base della previsione che segue.*

### *Art. 13 – CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E DURATA*

*Spetta al consiglio d'amministrazione della Cassa la gestione generale dell'ente nonché l'accertamento dei requisiti e delle condizioni per la spettanza delle prestazioni assistenziali e l'erogazione delle medesime. Il consiglio di amministrazione è composto da membri in rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, designati dalle rispettive Organizzazioni associate in rapporto al numero dei componenti il C.d.A.. Essi durano in carica tre anni e possono essere riconfermati; salvo diversa determinazione, in sede di prima attuazione sono 4 i rappresentanti dei datori di lavoro e 3 i rappresentanti dei lavoratori; parimenti per ogni rappresentanza si provvederà ad indicare un membro supplente, in ulteriore difetto il supplente verrà indicato di volta in volta, in forma scritta, dalle Organizzazioni di appartenenza.*
*Nella sua prima riunione il consiglio d'amministrazione nomina, nel suo seno, il presidente ed il vice presidente. Il presidente, su designazione delle organizzazioni dei datori di lavoro, il vice presidente, su designazione delle organizzazioni dei lavoratori e durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati.*
*Qualora, per qualsiasi motivo, venga a mancare uno dei componenti il consiglio di amministrazione, l'organizzazione sindacale che lo aveva indicato designa un nuovo membro che resterà in carica sino a scadenza degli altri componenti.*
*Mancando contemporaneamente oltre la metà dei componenti si intendono decaduti tutti i membri del consiglio di amministrazione, che dovrà essere ricostituito per intero. Il consiglio di amministrazione decide e delibera tutti gli atti utili o necessari al conseguimento degli scopi associativi, essendo munito, a tal fine, di ogni potere sia di ordinaria che di*

*straordinaria amministrazione, nell'ambito dei mandati ed indirizzi assembleari. In caso di vacanza o decadenza verrà convocata l'assemblea dei soci, per le opportune determinazioni.*
*In particolare, il consiglio di amministrazione decide e delibera in merito:*
*a) alle linee programmatiche dell'attività istituzionale e della gestione della cassa;*
*b) all'elezione, fra i propri membri, del presidente e del vice presidente;*
*c) alle modalità di riscossione dei contributi di cui alla lettera a) del precedente art. 5;*
*d) alla annuale redazione del bilancio preventivo e del rendiconto (bilancio consuntivo) economico e finanziario;*
*e) alle eventuali modifiche delle prestazioni in relazione all'andamento della gestione e al prevedibile utilizzo delle stesse da parte degli aventi diritto in conformità a quanto definito in sede sindacale;*
*f) alla decisione su eventuali ricorsi in materia di spettanza delle prestazioni;*
*g) ad eventuali temporanei investimenti delle disponibilità finanziarie dell'ente, da effettuarsi con le dovute e prudenziali garanzie;*
*h) alla eventuale nomina di un consigliere delegato, da individuarsi tra i membri del C.d.A. con deleghe operative e gestionali da precisare con apposita delibera;*
*i) in generale, a tutte le materie relative alla corretta gestione della Cassa;*
*Spetta altresì al Consiglio di amministrazione di predisporre e sottoporre all'Assemblea, per l'approvazione ed adozione, i regolamenti relativi alle modalità e alle procedure di erogazione delle prestazioni assistenziali integrative. Ogni regolamento deve in ogni caso essere adottato e/o modificato entro il 30 aprile di ogni esercizio. Il consiglio ha facoltà di predisporre relazioni, documenti, anche programmatici e studi - circa l'andamento contributivo e prestazionale della cassa - da sottoporre per le opportune valutazioni alle organizzazioni sindacali e datoriali associate.*

### *Art. 14 – RIUNIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE*

*Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno quattro volte l'anno ed ogni qualvolta ne sia fatta richiesta da almeno un terzo dei componenti o dal Collegio Sindacale.*
*Le riunioni sono convocate dal Presidente a mezzo avviso scritto da spedire almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo telegrafo o fax, e-mail, p.e.c. o altro mezzo idoneo alla conoscenza, con un preavviso di almeno tre giorni.*
*L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e degli argomenti da trattare.*
*Le riunioni sono valide con l'intervento della maggioranza dei componenti aventi diritto e delibera all'unanimità dei presenti.*
*Di ogni riunione del Consiglio di Amministrazione deve essere redatto processo verbale da redigersi su apposito libro e da firmarsi dal presidente e dal segretario e da approvarsi nella seduta immediatamente successiva. I componenti il Collegio Sindacale hanno diritto di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e devono essere convocati. Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono valide con la presenza della maggioranza*

*dei suoi componenti e le delibere sono approvate con il voto favorevole ed unanime dei presenti, l'astensione ha valore di voto favorevole.*

### *Art. 15 – PRESIDENTE del C.d.A.*

*Il presidente ha i seguenti poteri:*

*a) la rappresentanza legale della Cassa e la firma sociale e, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, può nominare procuratori e delegati per il compimento di singoli atti o intere categorie di atti;*

*b) convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione;*

*c) cura e segue l'attività della Cassa accertandone la conformità alle leggi, ai contratti collettivi, al presente Statuto ed ai regolamenti proposti dal Consiglio di Amministrazione ed approvati dall'Assemblea;*

*d) nomina avvocati e/o procuratori, da corso ad azioni giudiziarie a tutela degli interessi della Cassa, secondo i deliberati consigliari.*

*Ad esso spetta il rimborso delle spese sostenute in funzione della carica e il relativo compenso, se stabilito dall'assemblea.*

### *Art. 16 VICEPRESIDENTE, CONSIGLIERE ANZIANO DEL C.D.A.*

*Il Vice presidente sostituisce, in caso di comprovata assenza od impedimento, il Presidente con i poteri di cui al precedente art. 15; in mancanza le funzioni vicarie sono esercitate dal consigliere con maggior anzianità di carica.*

### *Art. 17 – COLLEGIO SINDACALE*

*Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi di cui almeno uno designato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e due supplenti.*

*I Sindaci durano in carica tre anni e possono essere riconfermati; l'Assemblea potrà deliberare un eventuale compenso per il loro mandato. Il Collegio Sindacale esercita le funzioni di controllo secondo le norme contenute nel Codice Civile, in quanto applicabili. In particolare, il Collegio Sindacale controlla l'amministrazione della Cassa, vigila sull'osservanza delle leggi, delle norme statutarie e regolamentari; accerta la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza del rendiconto consuntivo.*

*Il Collegio Sindacale accerta altresì, almeno ogni tre mesi, la consistenza di cassa e l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà della cassa.*

*I Sindaci possono procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo e possono richiedere notizie riguardanti l'andamento della gestione o determinate operazioni.*

### *Art. 18 – SCIOGLIMENTO E LIQUIDAZIONE*

*In caso di scioglimento dell'ente, l'Assemblea nomina uno o più liquidatori, determinandone i poteri.*

*In mancanza ciascuna delle organizzazioni sindacali e datoriali potrà fare ricorso al giudice ordinario perché provveda alla nomina. Ultimata la liquidazione, il patrimonio residuo sarà devoluto ad altri enti con finalità analoghe o comunque fini di pubblica utilità (salvo diversa disposizione di legge), per scopi idonei al miglioramento del trattamento assistenziale delle condizioni di vita e di sicurezza degli operai agricoli della provincia di Bologna.*

*Approvato dall'assemblea degli associati convocata in adunanza straordinaria del .....*

*Il presente Statuto è stato redatto con le forme dell'atto privato ed è sottoposto a registrazione.*

***ALLEGATO n. 4***

Le parti si danno atto della necessità di definire il regolamento sotto riportato alla luce delle indispensabili verifiche tecnico – normative, anche tenuto conto del presente accordo.

**BOZZA REGOLAMENTO**

***Le parti visto quanto disposto all'art.___del CPL___ convengono le seguenti linee guida per la modifica ed attuazione della bilateralità provinciale come convenuto tra le parti***

*Visto lo Statuto C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA del.....*
*Vista la normativa di rinvio ivi stabilita*

*Ad integrazione delle norme di cui allo Statuto della Cassa l'Assemblea del fondo, su proposta del C.d.A. delibera il seguente Regolamento interno, atto al miglior funzionamento della Cassa sostitutivo del Regolamento del 26/11/2008.*

***Parte Istituzionale***

***1) BILANCIO E CONTABILITA'***

*1.A. PATRIMONIO*

*Il patrimonio della Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA è costituito:*

a) *dai contributi previsti dai contratti collettivi provinciali del lavoro per il finanziamento delle prestazioni in favore degli operai agricoli e di quanto altro previsto, statutariamente, in relazione all'art. 4 dello Statuto CIMAAV - EBAT;*
b) *dai contributi, liberalità ed erogazioni da chiunque disposti,*
c) *da ogni altra eventuale entrata.*

*1.B. GESTIONE CONTABILE – BILANCIO*

*Qualora il gettito dei contributi, detratte le spese di gestione, risulti insufficiente per l'erogazione delle prestazioni assistenziali integrative e per lo svolgimento delle altre attività previste dallo Statuto, il C.d.A. della Cassa promuoverà iniziative di sensibilizzazione nei confronti delle Organizzazioni sindacali e datoriali costituenti la cassa affinché, entro i termini di presentazione del bilancio della Cassa, siano attuate modifiche delle corrispondenti disposizioni dei contratti collettivi al fine di ricondurre ad equilibrio il rapporto fra entrate contributive e spese per prestazioni.*
*Relativamente all'art. 6 dello Statuto C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA si precisa:*
***a)*** *in ogni gestione (la gestione per le aziende che applicano il contratto collettivo per gli operai agricoli del settore privato e la gestione per le aziende che applicano il contratto*

*collettivo per gli operai del settore cooperativo); nell'ambito di ogni gestione sono costituite due contabilità, la prima per la esazione e la erogazione dei contributi assistenziali e trattamenti previdenziali, per la esazione ed erogazione dei contributi di welfare contrattuale, per la esazione ed erogazione dei contributi del comitato paritetico per la sicurezza(rlst), la seconda per la esazione e corresponsione dei contributi CAC, mediante la costituzione di appositi fondi; si dovrà inoltre redigere una contabilità appropriata, secondo regole di correttezza contabile e prudenza nonché redatto un conto economico di competenza, sia per quanto attiene all'aspetto contributivo sia per quanto attiene l'aspetto prestazionale; analogamente per quanto attiene alla amministrazione del C.A.C..*

***b)** il conto economico di ogni gestione e delle relative contabilità previste al punto che precede, costituirà elemento essenziale per la redazione del conto economico e/o del bilancio.*

***c)** in tale bilancio complessivo si dovrà tenere conto delle spese generali che verranno ripartite nelle gestioni con modalità e criteri proporzionali, in rapporto alle giornate di lavoro rispettive dei settori economici, da deliberarsi dall'Assemblea su proposta del C.d.A. della Cassa CIMAAV EBAT BOLOGNA*

*L'amministrazione si deve ispirare a criteri di economicità ed efficienza, nel rispetto delle direttive individuate dall'Assemblea e dal C.d.A. della Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA L'Assemblea annualmente verifica la rispondenza della tenuta amministrativa con questi criteri, in ogni caso si dovrà garantire equilibrio economico gestionale complessivo della Cassa e non si provvederà a liquidazioni in carenza di equilibrio finanziario, sospendendo le procedure di pagamento sino al raggiungimento dell'obiettivo gestionale.*

*Il gettito dei contributi ed ogni altra entrata, saranno d'ordinario accreditati su appositi conti correnti bancari è facoltà del C.d.A. di accreditare i fondi di competenza di ogni gestione; da tali conti verranno prelevate le somme necessarie per la liquidazione delle prestazioni e delle spese per altri interventi istituzionali nonché proporzionalmente al numero delle giornate denunciate nell'anno precedente, le somme per le spese di gestione e di funzionamento e così in via esemplificativa: consulenze esterne, canoni locazione ed attrezzatura sede, spese postali, telefoniche, telegrafiche, cancelleria, stampati, controllo elenchi datori di lavoro e lavoratori, reperimento dati, spese per personale, le spese per la bilateralità e per eventuali interventi integrativi straordinari, qualora deliberati dal C.d.A. E' comunque facoltà, per motivi di opportunità e praticità dell'organo amministrativo, operare mediante conti bancari cumulativi per tutte le gestioni e contabilità interne al sistema amministrativo della cassa; in caso di necessità il fondo cumulativo integrerà le necessità delle singole gestioni se carenti, salvo sempre la successiva regolazione compensativa delle somme imputate. Qualora il gettito dei contributi, detratte le spese di gestione, risulti insufficiente per l'erogazione delle prestazioni integrative, il Consiglio segnalerà ciò all'Assemblea ed alle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, le quali adotteranno in sede contrattuale gli opportuni provvedimenti.*

*1.C. BILANCIO E RENDICONTO*

*L'esercizio va dal 1 Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno. Entro 3 (tre) mesi dalla chiusura dell'esercizio il Consiglio d'Amministrazione redige il rendiconto consuntivo che viene presentato mediante invio postale, mail o mezzi similari da inviarsi, a cura della segreteria, entro 10 giorni dall'approvazione da parte del Consiglio a tutte le Organizzazioni associate, unitamente alla relazione del Collegio Sindacale.*

*E' vietato distribuire, anche in modo indiretto utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita della cassa, salvo che la destinazione o la distribuzione siano imposte dalla legge.*

*1.D. ARCHIVI*

*In ordine alla finalità di erogazione delle prestazioni e di ogni ulteriore compito assegnato statutariamente, la Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA provvederà annualmente alla formazione di un elenco delle aziende datrici di manodopera e di un elenco degli operai agricoli beneficiari delle provvidenze. Al fine della formazione di tali elenchi il C.d.A. potrà acquisire dagli Enti previdenziali, dagli Enti pubblici competenti ovvero d'intesa con le OO.SS. proponenti e costituenti la Cassa e firmatarie la contrattualistica provinciale, gli elementi utili ed idonei a tale scopo.*

*All'uopo verranno istituite le due banche dati, la prima denominata "Anagrafica delle aziende agricole" come base su cui organizzare l'attività di riscossione dei contributi e la seconda denominata "Anagrafica degli operai agricoli della provincia di Bologna" per la liquidazione delle prestazioni, con modalità rispondenti agli obblighi previsti nella gestione dei dati personali.*

*L'adesione ad una organizzazione sia sindacale dei lavoratori che datoriale costituisce autorizzazione per l'utilizzo dei dati in quanto la Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA costituisce parte integrante della Contrattazione collettiva. Le nuove adesioni alle OO.DD. vengono comunicate alla Cassa CIMAAV EBAT BOLOGNA, su segnalazione delle organizzazioni o su richiesta espressa. Annualmente si verifica la rispondenza della banca dati "Anagrafica delle aziende agricole" con gli elenchi degli associati e quelli desunti dagli elenchi anagrafici INPS. Per i non associati al momento della richiesta contributi si richiede autorizzazione per il trattamento dei dati.*

## *2) FUNZIONAMENTO DEGLI ORGANI STATUTARI*

*2.A. PROCEDURE ELETTORALI E ASSEMBLEARI*

*Le organizzazioni proponenti la Cassa si impegnano, in vista dei rinnovi degli organi della Cassa ad indicare, per le opportune procedure, al Presidente della Cassa i nominativi dei componenti entro 30 giorni dalla scadenza degli organi statutari. La indicazione dovrà essere effettuata con atto scritto, avente data certa il quale contenga il nominativo del designato, i dati anagrafici, il domicilio eletto ovvero la residenza, il codice fiscale.*

*Dell'Assemblea si redigerà apposito verbale; i verbali sono depositati presso la sede della Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA ; i membri dell'Assemblea possono chiedere copia dei verbali della riunione.*

*2.B. COMPITI DELL' ASSEMBLEA*

*L'assemblea è costituita dai proponenti la CIMAAV EBAT BOLOGNA.*

*Spetta all'assemblea, in via ordinaria:*

*(a) la nomina del Consiglio d'Amministrazione e dei membri supplenti;*

*(b) la nomina del Collegio sindacale e del Presidente dello stesso;*

*(c) fissare il compenso agli amministratori ed ai componenti del Collegio sindacale;*

*(d) l'approvazione del bilancio annuale e dei rendiconti, la deliberazione circa le linee programmatiche dell'attività istituzionale e dei criteri di gestione della contribuzione ed erogazione delle prestazioni;*

*(e) deliberare su tutti gli altri oggetti attinenti la gestione dell'ente se non previsti in capo al C.d.A;*

*(f) approva eventuali regolamenti;*

*g) deliberare circa l'ammissione, il recesso e l'esclusione degli associati e/o proponenti;*

*(h) esame e decisione su eventuali ricorsi depositati da lavoratori agricoli in materia di prestazioni ovvero di datori di lavoro in materia contributiva.*

*Spettano all'assemblea, in via straordinaria:*

*(a) le modifiche statutarie,*

*(b) lo scioglimento dell'Ente,*

*(c) la liquidazione dell'Ente;*

*L'assemblea si riunisce almeno una volta all'anno, e comunque entro il 30 aprile per l'approvazione del bilancio preventivo e del bilancio consuntivo. L'assemblea deve inoltre essere convocata quando se ne ravvisa la necessità e quando ne è fatta richiesta motivata da almeno tre associati. In questo caso, se gli amministratori, o i sindaci in loro vece, non vi provvedono, la convocazione può essere ordinata dal presidente del Tribunale.*

*L'assemblea è convocata dal presidente o da chi ne fa le veci, almeno dieci giorni prima della riunione, con lettera riportante l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della prima e seconda convocazione. Le decisioni dell'Assemblea si intendono approvate con il voto favorevole ed unanime di tutti i presenti; l'astensione ha valore di voto favorevole.*

*Per la validità delle deliberazioni è comunque necessaria in prima convocazione la presenza della maggioranza dei componenti dell'assemblea stessa. In seconda convocazione l'assemblea, sia ordinaria che straordinaria, è regolarmente costituita con n. 6 minimo di associati di cui 3 di OO.DD. e 3 di OO.SS.. Ciascun componente ha diritto ad un voto. Non sono ammesse deleghe. In caso di urgenza la convocazione dell'assemblea può essere fatta con preavviso non inferiore a tre giorni, anche via fax, E-mail, p.e.c., telegramma o comunque altre forme idonee a perfezionare la conoscenza.*

*L'assemblea è presieduta dal presidente dell'Associazione ed in sua assenza dal vice presidente o dal consigliere con maggiore anzianità di carica. La nomina del segretario è a cura del presidente in apertura del lavori.*
*Al termine della riunione è redatto un verbale che, approvato dall'assemblea sarà successivamente sottoscritto dal presidente e dal segretario nominato, fa fede tra le parti e verso i terzi.*

*2.C. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE*

*Il consiglio d'amministrazione è composto, salvo diversa determinazione dell'Assemblea, da sette membri eletti dall'Assemblea.*
*Spetta al consiglio d'amministrazione la gestione della C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA nonché l'accertamento dei requisiti e delle condizioni per la spettanza delle prestazioni assistenziali e l'erogazione delle medesime. Il consiglio di amministrazione è composto, salvo diversa determinazione dell'Assemblea, da 3 membri in rappresentanza dei lavoratori e da 4 rappresentanti dei datori di lavoro, designati dalle rispettive Organizzazioni promotrici. Essi durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.*
*Nella sua prima riunione il consiglio d'amministrazione nomina, nel suo seno, il presidente ed il vice presidente. Il presidente, su designazione delle organizzazioni dei datori di lavoro, il vice presidente, su designazione delle organizzazioni dei lavoratori, anche a rotazione qualora concordato tra le rappresentanza della parte sindacale, all'uopo recependosi le intese da parte della Cassa; questi durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati.*
*Qualora, per qualsiasi motivo, venga a mancare uno dei componenti il consiglio di amministrazione, l'organizzazione sindacale che lo aveva indicato designa un nuovo membro che resterà in carica sino a scadenza degli altri componenti.*
*Mancando contemporaneamente oltre la metà dei componenti si intendono decaduti tutti i membri del consiglio di amministrazione, che dovrà essere ricostituito per intero. Il consiglio di amministrazione delibera tutti gli atti utili o necessari al conseguimento degli scopi della Cassa CIMAAV EBAT BO, essendo munito, a tal fine, di ogni potere sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione, nell'ambito dei mandati assembleari.*
*In caso di vacanza o di decadenza verrà convocata, in via d'urgenza, l'assemblea dei soci per le opportune determinazioni.*
*In particolare, il consiglio di amministrazione delibera in merito:*
*(a) alla generale gestione della cassa;*
*(b) all'elezione, fra i propri membri, del presidente e del vice presidente;*
*(c) alle modalità di riscossione dei contributi di cui alla lettera a) dello Statuto.*
*(d) alla redazione del bilancio preventivo e del rendiconto economico e finanziario;*
*(e) alle eventuali modifiche da proporre od apportare al sistema delle prestazioni in relazione all'andamento della gestione e al prevedibile utilizzo delle stesse da parte degli aventi diritto in rapporto o in conformità a quanto definito in sede sindacale;*

*(f) alla istruttoria per eventuali ricorsi in materia di prestazioni, presentati dai lavoratori ovvero di datori di lavoro in materia contributiva;*
*(g) ad eventuali temporanei investimenti delle disponibilità da effettuarsi con le dovute garanzie;*
*(h) alla eventuale nomina, previa proposta del consiglio di amministrazione, di un consigliere delegato da individuarsi tra i membri del C.d.A. con deleghe operative e gestionali da precisare con apposita delibera;*
*(i) in generale, a tutte le materie relative alla corretta gestione della Cassa;*
*Spetta altresì al Consiglio di amministrazione di predisporre e sottoporre all'Assemblea per l'approvazione regolamenti relativi alle modalità e alle procedure di erogazione delle prestazioni assistenziali anche integrative. Il regolamento, ovvero le modifiche allo stesso, deve in ogni caso essere adottato e/o modificato entro il 30 aprile di ogni esercizio.*
*Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno quattro volte l'anno ed ogni qualvolta ne sia fatta richiesta da almeno un terzo dei componenti o dal Collegio Sindacale.*
*Le riunioni sono convocate dal Presidente a mezzo avviso scritto da spedire almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo telegrafo o fax, e-mail, p.e.c. o altro mezzo idoneo, con un preavviso di almeno tre giorni.*
*L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e degli argomenti da trattare. È possibile tenere le riunioni in remoto.*
*Di ogni riunione del Consiglio di Amministrazione deve essere redatto processo verbale da firmarsi a cura del presidente e dal segretario e da approvarsi nella seduta immediatamente successiva. I componenti il Collegio Sindacale hanno diritto di partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e devono essere convocati. Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono valide con la presenza della maggioranza dei suoi componenti e le delibere sono approvate con il voto favorevole ed unanime dei presenti, l'astensione ha valore di voto favorevole.*

*2.D. ORGANI DELLA PRESIDENZA*
*Il presidente ha i seguenti poteri:*
*(a) la rappresentanza legale del C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA e la firma sociale e, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, può nominare procuratori e delegati per il compimento di singoli atti o intere categorie di atti;*
*(b) convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione;*
*(c) cura e segue l'attività del C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA accertandone la conformità alle leggi, ai contratti collettivi ed ai regolamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione;*
*(d) nomina avvocati e/o procuratori, da corso ad azioni giudiziarie a tutela degli interessi del Fondo, secondo i deliberati consiglieri.*
*Ad esso spetta il rimborso delle spese sostenute in funzione della carica nonché l'indennità di carica, se stabilita dall'Assemblea.*

*Il Vice Presidente sostituisce in caso di assenza o impedimento il Presidente con i poteri di cui sopra. In mancanza del Vice Presidente le funzioni sono esercitate - previa decisione da assumere nell'occasione con voto unanime del C.d.A. - uti singuli dal consigliere anziano che assume, nel corso dell'adunanza, funzioni vicarie; per consigliere anziano si intende il consigliere con l'età anagrafica più alta.*

## *3) CONTRIBUZIONI–PRESTAZIONI*

*3.A. CONTRIBUZIONE*

*La misura della contribuzione per il finanziamento delle attività della Cassa è determinata secondo appositi accordi raggiunti in sede sindacale, e recepiti dalla Cassa. Si veda, da ultimo, l'art. 32 del C.P.L. operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Bologna del 27 maggio 2021 e dall'art.____ del C.I.P.L. Settore Cooperativo.*

*Le modalità di escussione del contributo assistenza contrattuale, sempre salvi gli accordi e gli usi ad oggi in essere, saranno eventualmente definite da apposite intese da perfezionarsi successivamente; il CAC è comunque escusso, per il tramite della Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA, con modalità non onerose.*

*3.B. PRESTAZIONI*

*MALATTIA E INFORTUNI*

*A. DESCRIZIONE PRESTAZIONI*

*La Cassa, sulla base dello Statuto ha il compito di liquidare le indennità giornaliere ad integrazione, od eventualmente aggiuntive, delle provvidenze erogate dagli Enti assicurativi obbligatori INPS e INAIL, come stabilite dalla vigente contrattualistica di settore. Le prestazioni verranno liquidate secondo le modalità riportate ai punti che seguono dal presente Regolamento, sempre salve norme contrattuali integrative o successivi accordi sindacali.*

*B. AVENTI DIRITTO*

*Hanno diritto alle prestazioni di cui al precedente punto A) tutti gli operai agricoli, a tempo indeterminato o determinato, iscritti regolarmente nei relativi elenchi anagrafici che prestino, o abbiano prestato, nell'anno di competenza, attività in aziende agricole site in Provincia di Bologna, precedentemente all'evento di malattia o infortunio sul lavoro od antecedente alla maternità; per il personale trasfertista fa fede il luogo di assunzione.*

*C. PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA*

*Per ottenere la prestazione, l'interessato dovrà presentare apposita domanda, utilizzando i moduli all'uopo predisposti dalla cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA entro e non oltre 60 (sessanta) giorni dalla liquidazione definitiva degli Enti erogatori INPS - INAIL, corredata da idonea documentazione pubblica – prospetto di liquidazione e busta paga del periodo precedente l'evento. In calce si riproducono i moduli per la domanda delle prestazioni.*

*D. DOMANDE INCOMPLETE / PERVENUTE IN RITARDO*

*Sulle domande giudicate dalla Cassa incomplete od inesatte, si provvederà, a cura della segreteria, a richiedere la documentazione o le informazioni mancanti.*

*Alla richiesta, l'aspirante beneficiario della prestazione, dovrà fornire adeguato riscontro da far pervenire alla Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA entro e non oltre 60 (sessanta) giorni dalla richiesta. Oltre tale termine la domanda verrà sottoposta al parere del C.d.A. e potrà essere considerata decaduta con conseguente perdita del diritto alla prestazione.*

*E. ANTICIPAZIONE DELLE INDENNITA' C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T.; INFORTUNIO E MALATTIA - STABILIZZAZIONE DEL PERCORSO SPERIMENTALE*

*Premesso che a livello sindacale le parti hanno convenuto di stabilizzare l'assetto normativo sperimentale concernente la integrazione, al lavoratore, delle prestazioni CIMAAV EBAT BOLOGNA, in particolare, attraverso il consolidamento dell'attuale prassi tesa ad anticipare l'integrazione di malattia / infortunio, sia per il personale O.T.I., sia per il personale O.T.D. in costanza di rapporto - previa domanda del soggetto interessato a condizione che sussistano meccanismi contrattuali di garanzia di recupero in caso di eventuale revoca del beneficio da parte degli enti interessati (I.N.P.S. e I.N.A.I.L.) - al fine di dare attuazione a quanto definito in sede sindacale si procederà con le seguenti modalità:*

a) *il lavoratore interessato alla anticipazione ha l'onere di proporre domanda al C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA mediante l'invio della richiesta di anticipazione così come definita nell'allegato modello "Mod. Prest. ANTICIP."; allegando il certificato di malattia o infortunio, e la busta paga del mese precedente l'evento; l'anticipazione è ammessa previa delibera del C.d.A. della Cassa,*
b) *possono essere liquidate anticipazioni per periodi, comunque, non superiori a 18 giorni per ogni evento o 30 per eventi frazionati;*
c) *la Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA liquiderà l'anticipazione direttamente al lavoratore entro un 7 giorni lavorativi dalla richiesta.*

*La presente norma ha comunque carattere sperimentale e valenza sino al 31.12.2023, con verifica semestrale circa la efficacia dell'istituto, definendo, se del caso, le ulteriori fasi negoziali, idonee alla stabilizzazione dell'istituto delle "anticipazioni" come innanzi regolato e previsto, anche per garantire la equilibrata gestione economica della Cassa C.I.M.A.A.V.- E.B.A.T. ed il recupero degli indebiti. In ogni caso, nell'ambito della fase sperimentale, è fissato un tetto nelle erogazioni pari ad € 1.000,00 per ogni lavoratore ed € 30.000,00 per l'intera annualità di gestione dell'istituto; in caso di superamento del tetto è valevole l'ordine di arrivo delle domande, salvo diversa determinazione del C.d.A.. In caso di andamento regolare la norma di cui sopra potrà essere tacitamente prorogata di anno in anno.*

*All'atto della consegna da parte del lavoratore della domanda ordinaria con la allegazione delle documentazioni di prassi si procederà alla liquidazione delle spettanze di norma trattenendo l'anticipazione erogata.*

*All'atto della domanda di anticipazione il lavoratore assumerà, con sottoscrizione del*

*l'apposita dichiarazione di riconoscimento del debito, l'impegno alla restituzione di quanto eventualmente indebitamente percepito, anche delegando all'uopo il datore di lavoro che potrà liquidare le somme alla Cassa mediante trattenuta sulla retribuzione.*

*F. SOSPENSIONE DELLA DOMANDA*

*Resta comunque inteso che, in caso di reiterato mancato versamento da parte dell'azienda dei contributi e comunque per almeno due annualità, le domande di prestazione da parte dei dipendenti dell'Azienda morosa, comprese le anticipazioni di cui sopra, verranno sospese e la relativa liquidazione non potrà avvenire fino a quando l'Azienda datrice di lavoro non avrà provveduto al pagamento integrale dei contributi dovuti. Della sospensione si dovrà informare il lavoratore interessato e se conosciuta sia l'organizzazione sindacale del lavoratore che l'organizzazione datoriale dell'azienda.*

*La Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA si farà promotrice di tutte le iniziative utili e necessarie al recupero dei crediti nei confronti delle Aziende inadempienti o ritardatarie.*

*G. ESCUSSIONE CONTRIBUTI*

*D'ordinario, la escussione dei contributi avverrà annualmente entro il mese di ottobre; in via sperimentale, si potrà provvedere alla escussione contributiva con periodicità diversa; in tal caso le aziende provvederanno (trimestralmente/semestralmente) al pagamento dei contributi C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA in relazione al numero di giornate che le Aziende stesse avranno denunciato agli enti previdenziali.*

*Qualora i versamenti siano effettuati mediante autocertificazione delle giornate contributive imponibili, la Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA si riserverà di eseguire accertamenti presso INPS o presso le banche dati delle Organizzazioni Agricole Professionali e Cooperative.*

*H. TEMPI DI LIQUIDAZIONE ORDINARI DELLE PRESTAZIONI E PRESCRIZIONE*

*Le prestazioni della Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA saranno erogate, fatto salvo quanto previsto in caso di anticipazione, e sempre salve le casistiche di forza maggiore e impossibilità sopravvenuta, d'ordinario ed in via ordinatoria, comunque ed in ogni caso entro il 31 Dicembre dell'anno successivo a quello di presentazione della domanda.*

*Per i casi riferiti a periodi a cavaliere si procederà analogamente a quanto disposto dagli istituti previdenziali ed assistenziali.*

*Prescrizione: il termine prescrizionale onde accedere alle prestazioni fornite dalla cassa, in caso di malattia ed infortunio ovvero per maternità, è fissato in un anno dall'evento.*

*Decadenza: per la decadenza il decorso del termine si computa in relazione alle singole tempistiche come stabilite dal presente regolamento.*

*I. ATTIVITÀ ISTITUZIONALI E PRESTAZIONI DAL 1/01/2022*

Visto l'art. 26 del presente C.P.L., con effetto dal 01/01/2022:

a) Ai lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro verrà riconosciuto anche per i primi tre giorni di astensione dal lavoro un contributo pari a quello previsto per l'integrazione del trattamento INAIL dal 4^ al 20^ giorno.

b) Al personale OTI e OTD è riconosciuta a far tempo dall'1/01/2022 una indennità integrativa, come appresso stabilita:

1 - Malattia

| | |
|---|---|
| Dal 4 al 20 giorno (escluse festività e domeniche) | € 20,50 al giorno |
| Dal 21 al 180 giorno | € 12,00 al giorno |

Per ogni evento con prognosi di altri 7 giorni lavorativi al lavoratore è inoltre corrisposta una somma forfettaria di € 22,50.

2 -Infortunio

| | |
|---|---|
| Dal 4 al 90 giorno | € 17,50 al giorno |
| Dal 91esimo giorno | € 7,00 al giorno |

c) Welfare Contrattuale

c.1) Integrazione al reddito familiare per le lavoratrici madri: alle lavoratrici madri aventi diritto alle prestazioni INPS, è corrisposta, a decorrere dall'01/01/2022; una indennità a forfait "una tantum", in connessione alla erogazione della prestazione INPS di maternità a titolo di integrazione del reddito familiare della lavoratrice madre o del lavoratore padre, se operai agricoli iscritti negli elenchi anagrafici INPS, pari a € 1.000,00 per ogni figlio nato.
Tali prestazioni ed i limiti della erogazione, stante il mandato e le linee indicate dal C.d.A della Cassa con delibera del_____, verranno erogate secondo le seguenti norme regolamentari

_____

_____.

c.2) Welfare, integrazione assistenziale straordinaria al reddito: con decorrenza dal 01/01/2022 è attribuito al personale assunto a tempo indeterminato, a domanda dell'interessato o di propri aventi causa, il seguente trattamento assistenziale integrativo al reddito:

c.2a. – Licenziamento

Agli operai agricoli e florovivaisti, assunti a tempo indeterminato e licenziati, per giustificato motivo oggettivo, per un periodo massimo di due mesi successivi al licenziamento, a domanda, è riconosciuta un'indennità economica "una tantum" pari ad € 750,00 mensili.

c.2b – Gravi patologie

In caso di fruizione da parte del lavoratore, assunto a tempo indeterminato, di periodi di aspettativa non retribuita in ragione di gravi patologie e disabilità invalidanti certificate dall'ASL competente ed impedienti la prestazione lavorativa, è riconosciuto un importo a titolo indennitario, per un periodo massimo di due mesi pari ad € 750,00 mensili.

c.2c – Lavoratrici vittime di violenze di genere ex art. 69 del vigente CCNL

Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere che usufruiscano del congedo contrattualmente previsto è riconosciuta un'indennità assistenziale, su base mensile, di € 500,00, per un massimo di tre mesi di congedo fruiti successivamente ai tre mesi previsti per legge ed indennizzati dall'INPS; l'indennità è frazionabile in rapporto al periodo di congedo.

Tali prestazioni ed i limiti della erogazione, stante il mandato e le linee indicate dal C.d.A della Cassa con delibera del_____, verranno erogate secondo le seguenti norme regolamentari

_____

_____.

Per l'anno corrente, come contrattualmente previsto la Cassa CIMAAV – EBAT provvederà in via sperimentale ad erogare le prestazioni predette secondo le coperture economiche come precisate all'art. 32, ultimo comma, del C.P.L. operai agricoli e florovivaisti 27 maggio 2021.

La Cassa CIMAAV – EBAT, visto l'art. 4 del CPL operai agricoli e florovivaisti 27 maggio 2021, è impegnata, in rapporto con il Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza in Agricoltura, a predisporre in materia di tutela della salute ed infortuni materiale informativo ad uso della manodopera in stesura multilinguistica, come sancito all'art. 5 del richiamato CPL ed agli allegati al CPL.

Relativamente agli impegni di spesa la Cassa prende atto che le parti, in sede di contrattazione sindacale provinciale, hanno espressamente rinviato a quanto previsto all'art. 7 dello Statuto CIMAAV - EBAT e al punto 1, lettera b), del Regolamento CIMAAV - EBAT, impegnandosi ad incontrarsi per la revisione degli aspetti prestazionali ed eventualmente contributivi, fatto salvo il principio dell'autonomia e dell'equilibrio prestazionale tra la componente delle separate gestioni relative alle aziende private e di quelle delle aziende cooperative.

Alla luce di quanto previsto dal presente C.P.L., solo per il personale O.T.IND., in relazione alla legge n. 81/2006, le parti convengono sulla opportunità che la CIMAAV - EBAT anticipi la quota integrativa relativa agli eventi di malattia ed infortunio e ciò a semplice presentazione della busta paga da parte del dipendente; le parti danno mandato ai propri rappresentanti in seno alla Cassa per predisporre gli appositi atti normativi e di regolamentazione in relazione a quanto sopra.

La Cassa CIMAAV – EBAT provvederà, sulla base di specifici accordi raggiunti in sede sindacale, ad emanare un apposito regolamento per la disciplina erogativa delle provvidenze di cui al presente punto c); in via sperimentale le parti indicano opportuno fissare, transitoriamente e comunque nell'arco di vigenza contrattuale, una norma di copertura come precisato all'art. 32, ultimo comma, del presente C.P.L..

Tutti gli importi indicati nel presente articolo si intendono al lordo delle ritenute di legge.

## *4) REGIME FISCALE E PREVIDENZIALE DEI CONTRIBUTI*

*La quota di contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore alla Cassa per l'erogazione dei trattamenti di integrazione al reddito in caso di malattia ed infortunio, deve considerarsi – secondo i principi elaborati in materia dal Ministero delle Finanze (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n. 55/e del 4/3/1999) – come contribuzione assistenziale di carattere sociale. Essa infatti è obbligatoria ai sensi delle relative previsioni della contrattazione collettiva nazionale e provinciale e destinata ad integrare le indennità di legge in caso di malattia e infortunio.*

*Conseguentemente tale quota di contribuzione concorre a formare il reddito del lavoratore e deve essere soggetto all'imposizione fiscale ordinaria.*

*Sotto il profilo previdenziale, la quota di contribuzione a carico del lavoratore destinata al finanziamento delle indennità assistenziali integrative previste dalla contrattazione collettiva è assoggettata a contribuzione previdenziale e assistenziale ordinaria; mentre la quota a carico del datore di lavoro avente la medesima finalità e natura è assoggettata al contributo di solidarietà del 10% (D.lgs. n. 314/1997).*

### *4.A. TRATTAMENTO FISCALE DELLE INDENNITA' EROGATE*

*Per quanto riguarda invece il trattamento fiscale delle prestazioni erogate dalle Casse extra legem, la circolare ministeriale citata (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n.55/E del 4/3/1999) precisa che esso debba essere determinato autonomamente in base ai principi generali che regolano l'imposizione fiscale sui redditi.*

*Pertanto essendo le prestazioni erogata dalla Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA sostitutive del reddito di lavoro dipendente, queste sono assoggettate a tassazione con le modalità previste per il reddito da lavoro che va a sostituire.*

*La cassa extra legem in relazione alle provvidenze erogate rientranti nell'alveo di cui all'art. 48 T.U.I.R., procederà all'effettuazione delle ritenute sugli importi erogati.*

## *5) RESPONSABILITA'*

*Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura della provincia di Bologna promuovono la costituzione e l'attività della Cassa nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi nelle categorie di appartenenza; non sono responsabili, né direttamente, né indirettamente, della gestione e amministrazione della Cassa e degli atti da questa/o adottati p dei provvedimenti assunti, né sono altresì responsabili degli atti compiuti dai propri designati nell'esercizio delle loro funzioni in seno alla Cassa. Esse sono altresì escluse da ogni e qualsiasi forma di rappresentanza diretta della/o stessa/o, essendo la loro funzione esclusivamente finalizzata ad attuare precise norme contrattuali.*

## *6) VISITE MEDICHE - SORVEGLIANZA SANITARIA*

*Le parti, sulla base dell'art. 7 del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020, in*

*applicazione anche di quanto previsto all'art. 2 del D.M. 27/03/2013, convengono per quanto attiene i lavoratori stagionali che svolgono presso la stessa azienda un numero di giornate non superiore a cinquanta nell'anno, limitatamente a lavorazioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali, ad eccezione delle attività che comportano esposizione a rischi specifici, che gli adempimenti in materia di controllo sanitario si considerano assolti, mediante visita medica preventiva.*
*La Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA attraverso l'utilizzo del fondo di scopo relativo alla bilateralità, promuoverà, su base convenzionale, iniziative finalizzate a favorire la sorveglianza sanitaria per i lavoratori delle imprese agricole con numero di giornate inferiore a 51.*

### *7) NORME DI CHIUSURA*

*A. SICUREZZA DEL LAVORO*

*La cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA assicura la funzionalità, demandata contrattualmente alla Cassa, ex art. 4 del CPL operai agricoli e florovivaisti del 27 maggio 2021, del Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza in Agricoltura; in particolare, la Cassa predispone in materia di tutela della salute ed infortuni materiale informativo/formativo, ad uso della manodopera, possibilmente in stesura multi linguistica.*

*B. LIMITI DI INTEGRAZIONE E PERIODI DI CARENZA*

*Il periodo di prestazione integrativa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA sarà in ogni caso quello liquidato dall'INPS e dall'INAIL.*
*Nel caso di malattia od infortunio sul lavoro che si protragga su due annualità l'indennità di integrazione sarà liquidata facendo riferimento alla misura prevista per l'anno in cui è iniziato l'evento.*
*Salvo quanto previsto dal C.P.L. operai agricoli del 18 luglio 2008 e s.m.i., da CIPL contratto cooperative e Consorzi agricoli del 28 ottobre 2008 e s.m.i. e dal presente Regolamento, nessuna indennità integrativa compete al lavoratore se il periodo di sospensione dal lavoro non supera le tre giornate di malattia.*

*C. INDENNITA' IN CASO DI MORTE E LIQUIDAZIONE AGLI EREDI LEGITTIMI*

*In caso di decesso del lavoratore beneficiario della prestazione, i legittimi eredi potranno fare richiesta della indennità previste secondo le regole ordinarie.*
*La liquidazione potrà avvenire ad avvenuta presentazione nei termini consueti di idonea documentazione attestante il decesso del beneficiario e relativa autocertificazione riguardante l'identificazione degli eredi, l'esistenza o meno di un testamento ed in mancanza di ciò l'indicazione dell'erede legittimato o delegato a riscuotere la prestazione.*

*D. OSSERVATORIO E PORTALE INTERNET CASSA*

*In relazione a quanto previsto dal CPL operai agricoli la sede funzionale dell'Osservatorio è stabilita presso la sede della Cassa, in Bologna, Via degli Orti, 44.*

*Le parti si danno atto di quanto stabilito all'accordo provinciale, in ordine allo sviluppo di un assetto informatico – informativo della Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA (portale internet ed APP).*

*Le domande relative alle prestazioni, utilizzando i relativi moduli potranno essere inoltrate con mezzo telematico, sempre salva la acquisizione delle relative documentazioni, attraverso il Portale istituzionale.*

*Nel sito istituzionale della C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA è possibile, anche mediante gli intermediari autorizzati e le rappresentanze sindacali:*

- *compilare online la domanda di integrazione malattia/infortunio/maternità;*
- *scaricare il modulo, da compilare, della domanda di integrazione malattia/infortunio, maternità;*
- *scaricare il modulo per la richiesta dell'anticipazioni;*
- *visualizzare i manuali e le pubblicazioni periodiche;*
- *visualizzare le tabelle contributi e salariali.*

*E. C.A.C.*

*Il contributo di assistenza contrattuale è definito sulla base delle intese raggiunte dalle organizzazioni sindacali firmatarie il CPL della provincia di Bologna.*

*Di norma il C.d.A. della Cassa CIMAAV EBAT BOLOGNA, nel mese di dicembre, provvede alla ratifica del pagamento di cui sopra se avvenuto.*

******

*Il presente Regolamento può essere modificato in ogni tempo previa delibera propositiva del C.d.A. della Cassa C.I.M.A.A.V. - E.B.A.T. BOLOGNA e approvazione dell'Assemblea ed entrerà in vigore il .....*

## TABELLE SALARIALI CON VIGENZA DAL 01/06/2021

### SETTORE TRADIZIONALE

| TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° GIUGNO 2021 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale al 01/04/2019 | Aumento C.P.L. 01/06/2021 (1,7%) | Salario Contrattuale Totale al 01/06/2021 | 3° Elemento (30,44%) | Salario Totale al 01/06/2021 | Straordinario Feriale 25% | Lavoro Festivo e Notturno 40% | Straordinario Festivo 50% | Val. acc.to TFR 8,63% |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 10,06 | 0,17 | 10,23 | 3,11 | 13,35 | 15,90 | 17,44 | 18,46 | 0,88 |
| 6 Liv. Spec. Interm. | 9,57 | 0,16 | 9,73 | 2,96 | 12,70 | 15,13 | 16,59 | 17,56 | 0,84 |
| 5 Liv. Specializz. | 9,53 | 0,16 | 9,69 | 2,95 | 12,64 | 15,07 | 16,52 | 17,49 | 0,84 |
| 4 Liv. Qual. Sup. | 8,82 | 0,15 | 8,97 | 2,73 | 11,70 | 13,94 | 15,29 | 16,19 | 0,77 |
| 3 Liv. Qualif. | 8,29 | 0,14 | 8,43 | 2,57 | 11,00 | 13,11 | 14,37 | 15,21 | 0,73 |
| 2 Liv. Comuni A | 7,59 | 0,13 | 7,72 | 2,35 | 10,07 | 12,00 | 13,16 | 13,93 | 0,67 |
| 1 Liv. Comuni B | 6,31 | 0,11 | 6,42 | 1,95 | 8,37 | 9,98 | 10,94 | 11,58 | 0,55 |
| Staffetta Generazionale - Prima Assunzione | 5,80 | 0,10 | 5,90 | 1,80 | 7,69 | 9,17 | 10,05 | 10,64 | 0,51 |

| TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° GIUGNO 2021 | | | |
|---|---|---|---|
| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 01/04/2019 | Aumento C.P.L. 01/06/2021 (1,7%) | Salario Contrattuale dal 01/06/2021 |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 1750,37 | 29,76 | 1780,13 |
| 6 Liv. Spec. Interm. | 1657,53 | 28,18 | 1685,71 |
| 5 Liv. Specializz. | 1649,30 | 28,04 | 1677,34 |
| 4 Liv. Qual. Sup. | 1518,60 | 25,82 | 1544,42 |

| SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I. | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Livello e Qualifica | 1° Biennio | 2° Biennio | 3° Biennio | 4° Biennio | 5° Biennio |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 12,78 | 25,56 | 38,34 | 51,12 | 63,90 |
| 6 Liv. Spec. Interm. | 12,50 | 25,00 | 37,50 | 50,00 | 62,50 |
| 5 Liv. Specializz. | 12,50 | 25,00 | 37,50 | 50,00 | 62,50 |
| 4 Liv. Qual. Sup. | 11,93 | 23,86 | 35,79 | 35,79 | 59,65 |

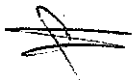
## SETTORE FLOROVIVAIO

| TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO 1° GIUGNO 2021 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Livello e Qualifica | Salario contrattuale al 1/04/2019 | Aumento C.P.L. 1/06/2021 (1,7%) | Salario Contrattuale Totale al 01/06/2021 | 3° Elemento (30,44%) | Salario contrattuale al 1/06/2021 | Straordinario Feriale 29% | Lavoro Festivo 40% | Straordinario Festivo 50% | Val. acc.to TFR 8,63% |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 10,24 | 0,17 | 10,42 | 3,17 | 13,59 | 16,61 | 17,75 | 18,79 | 0,90 |
| 6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot. | 9,90 | 0,17 | 10,07 | 3,07 | 13,14 | 16,06 | 17,17 | 18,17 | 0,87 |
| 5 Liv. Specializz. | 9,71 | 0,17 | 9,88 | 3,01 | 12,89 | 15,75 | 16,84 | 17,83 | 0,85 |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup. | 8,97 | 0,15 | 9,12 | 2,78 | 11,89 | 14,54 | 15,54 | 16,45 | 0,79 |
| 3 Liv. Qualificato | 8,74 | 0,15 | 8,89 | 2,71 | 11,60 | 14,18 | 15,16 | 16,05 | 0,77 |
| 2 Liv. Comuni | 7,78 | 0,13 | 7,92 | 2,41 | 10,33 | 12,62 | 13,49 | 14,28 | 0,68 |

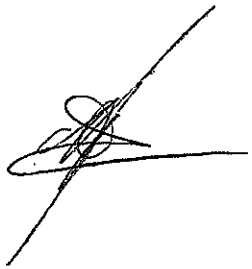
| TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° GIUGNO 2021 | | | |
|---|---|---|---|
| Livello e Qualifica | Salario Contrattuale 01/04/2019 | Aumento C.P.L. 01/06/2021 (1,7%) | Salario Contrattuale al 01/06/2021 |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 10,27 | 0,17 | 10,44 |
| 6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot. | 9,90 | 0,17 | 10,07 |
| 5 Liv. Specializz. | 9,76 | 0,17 | 9,93 |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup. | 9,00 | 0,15 | 9,15 |
| 3 Liv. Qualificato | 8,76 | 0,15 | 8,91 |
| 2 Liv. Comun | 7,80 | 0,13 | 7,93 |

| SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I. | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Livello e Qualifica | 1° Biennio | 2° Biennio | 3° Biennio | 4° Biennio | 5° Biennio |
| 7 Liv. Spec. Sup. | 0,08 | 0,16 | 0,24 | 0,32 | 0,40 |
| 6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot. | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 5 Liv. Specializz. | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup. | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 3 Liv. Qualificato | 0,07 | 0,14 | 0,21 | 0,28 | 0,35 |
| 2 Liv. Comuni | 0,06 | 0,12 | 0,18 | 0,24 | 0,30 |











**********

Bologna 27 maggio 2021

CONFAGRICOLTURA

FLAI-CGIL

COLDIRETTI

FAI-CISL

CIA

UILA-UIL

PER PRESA D'ATTO SALVO RATIFICA

PER ADESIONE

CIA EMILIA CENTRO

CIA IMOLA

COLDIRETTI BOLOGNA