Accordo per il rinnovo del
CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO
al C.C.N.L. 01/01/2016 - 31/12/2019 per i Lavoratori Dipendenti
delle Cooperative e Consorzi Agricoli della Area Metropolitana Bolognese

Le Parti:
A.G.C.I. Provinciale di Bologna
CONFCOOPERATIVE Bologna
LEGACOOP Bologna
e
F.A.I. – CISL Area Metropolitana Bolognese
F.L.A.I. – CGIL di Bologna e Imola
U.I.L.A. – UIL territoriale di Bologna
in attuazione dell' art. 3, comma 1, lettere b) e c) del C.C.N.L. 01/01/2016 – 31/12/2019 per i Lavoratori dipendenti delle Cooperative e Consorzi Agricoli, nel rispetto del comma e) del citato articolo, convengono di rinnovare il Contratto Integrativo Provinciale del 16 dicembre 2014 in base a quanto di seguito convenuto che sarà applicato per i siti delle Cooperative ed i Consorzi Agricoli dell' Area Metropolitana Bolognese.
Le parti fanno comunque riferimento alla Premessa contenuta nel C.C.N.L. riguardante il Protocollo Preliminare d' Intesa, il Protocollo per " Il Socio Lavoratore" , così come la Sfera di Applicazione dello stesso C.C.N.L.

NOTA A VERBALE
Le Parti, sottoscrivendo il presente contratto, prendono atto della possibilità che, in caso di gruppi aziendali o di cooperative con sedi operative ubicate in diverse province, possano essere stipulati accordi di gruppo o consortili, in relazione all'art. 3, comma 1, lettere c) ed e) del CCNL e comunque in armonia con quanto previsto dal presente contratto.

Art. 1
Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo territoriale al C.C.N.L. 01/01/2016 - 31/12/2019 per i Lavoratori Dipendenti delle Cooperative e Consorzi Agricoli dell'Area Metropolitana Bolognese decorre dall' 1 gennaio 2018 e scade il 31 dicembre 2021, secondo quanto previsto all' art. 3, comma d) del succitato C.C.N.L.

Art. 2
Relazioni Sindacali

Lo scenario di riferimento del settore agricolo, anche in provincia di Bologna, è attraversato da modifiche della struttura produttiva e distributiva del prodotto, del mercato del lavoro, delle normative di legge afferenti i rapporti e la sicurezza sul lavoro le cui ricadute sull'organizzazione del lavoro richiedono adeguati equilibri contrattuali e normativi ai vari livelli.
Le parti concordano che il lavoro deve essere il centro del sistema produttivo e per questo, i soggetti contrattuali sono impegnati affinché si rafforzino sempre di più le buone pratiche del lavoro regolare, marginalizzando e lavorando affinché la stagionalità non venga declinata in forme esasperate di precarietà che diventano così terreno fertile per le pratiche illegali che incoraggiano il lavoro grigio/nero.
Il CIPL definisce le priorità e i valori su cui poggiare le relazioni sindacali anche per il prossimo futuro. Esso è un importante contributo al sistema contrattuale in atto, che assume fino in fondo i temi del

lavoro, della formazione, della conoscenza e dell'informazione, come i punti di avanzamento del sistema contrattuale locale impegnato a non produrre alcuno spazio per deroghe verso il CCNL o verso norme legislative.
E' pertanto opportuna la costituzione e l'attivazione di un Osservatorio Unico Provinciale la cui composizione verrà stabilita da una apposita commissione formata da componenti delle organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie il CIPL del settore cooperativo ed il cpl operai agricoli e florovivaisti.
La costituzione dell'osservatorio unico verrà sancita da apposito accordo sindacale sottoscritto congiuntamente dalle OO.SS. e dalle OO.DD. di entrambi i settori.
L'osservatorio è costituito dalle organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CIPL, nonché del cpl in forma paritetica o comunque proporzionale secondo le intese.
Tale osservatorio avrà competenze di ricerca, monitoraggio, analisi:

- sulle problematiche generali dell'agricoltura, specificatamente dei comparti nei quali operano le cooperative
- sulle dinamiche evolutive del mercato del lavoro, con l'istituzione di un monitoraggio e censimento anagrafico dei lavoratori con riassunzioni annuali aziendali da almeno 10 anni (avventiziato di lungo periodo) volti/finalizzati a percorsi di stabilizzazione
- monitoraggio sugli appalti

Le informazioni, i dati, i risultati delle ricerche e monitoraggi costituiranno base di proposte utili per il confronto e la contrattazione in sede provinciale o aziendale e per lo sviluppo di iniziative comuni tese a sollecitare e sviluppare precise politiche occupazionali e di indirizzo formativo per il settore.

Pertanto le parti si fanno promotrici di una iniziativa, anche a carattere sperimentale, che preveda l'onere in capo al datore di lavoro del settore agricolo di certificare, di norma annualmente, la composizione dei rapporti di lavoro in essere presso la propria realtà produttiva.
In relazione all'autocertificazione contro il lavoro irregolare, le informazioni verranno messe a disposizione riservata dell'Osservatorio Provinciale, il quale a garanzia di riservatezza sui dati assunti, non potrà divulgarle pubblicamente. L'Osservatorio si impegna altresì alla disamina delle informazioni stesse e a realizzare analisi riassuntive sul quadro complessivo.
Le parti si impegnano inoltre sullo studio di un appropriato questionario da predisporre per l'espletamento dell'autocertificazione.

Art. 3
Appalti

Al fine di contrastare la possibile diffusione di un uso distorto dell'appalto che sia lesivo dei diritti dei lavoratori e potere, quindi, consolidare una logica di coesione sociale e di universalità dei diritti si è convenuto quanto segue.
Nelle imprese cooperative agricole possono essere appaltate quelle attività per le quali occorrono professionalità e/o competenze e/o dotazioni di macchine non presenti nel ciclo produttivo dell'impresa committente.

L'impresa committente verificata preventivamente l'idoneità dei soggetti economici appaltatori interessati da eventuali terziarizzazioni ed instaurato il rapporto, a fronte di accertate gravi inadempienze economiche e/o contributive e/o previdenziali degli stessi, procederà alla risoluzione del contratto di appalto.

Art. 4
Quote sindacali per delega

In relazione a quanto disposto dall'art. 8, lettera d) del vigente CCNL, preso atto che le Organizzazioni sindacali del lavoratori hanno titolo a percepire i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro

versare, la quota sindacale per delega è trattenuta mensilmente dalle Cooperative per i lavoratori a tempo indeterminato e determinato che abbiano debitamente sottoscritto l'apposito modulo individuale di delega. Il pagamento è effettuato, di norma trimestralmente, e comunque secondo le opportune istruzioni, fornite dalle OO.SS. provinciali.
Per il personale OTD le Cooperative considereranno la delega conferita automaticamente prorogata per le successive assunzioni, salvo comunicazione scritta di revoca alla Cooperativa.

Art. 5
Convenzioni

Le parti confermano che la convenzione è uno strumento utile per salvaguardare e consolidare i livelli occupazionali collettivi ed individuali esistenti e garantire gli organici aziendali.
Preso atto di quanto previsto dall'art. 6 del CCNL in materia di programmi annuali di assunzione di lavoratori si concorda sulla esigibilità da parte delle organizzazioni sindacali dell'attivazione del tavolo per l'applicazione della convenzione annuale. Pertanto le aziende cooperative si impegnano ad esaminare preventivamente tali programmi con le R.S.U. e le OO.SS. al fine di stabilire i criteri di precedenza tra la manodopera avente diritto sulla base delle giornate lavorate negli anni precedenti, dell'anzianità di servizio maturata con precedenti rapporti di lavoro presso la Cooperativa, della professionalità acquisita, portando il livello minimo di assunzione per gli OTD con qualifica professionale a 104 gg.
Così come previsto dal CCNL le convenzioni dovranno prevedere gli obiettivi occupazionali e professionali nonché i tempi di realizzazione degli stessi e dare vita inoltre ad eventuali progetti di qualificazione e riqualificazione della mano d'opera.
Ai fini del periodo occupazionale individuale dei lavoratori si terrà conto delle disposizioni in materia di liquidazione delle prestazioni previdenziali e assistenziali.
Le convenzioni saranno strumento fattivo di concertazione in riferimento a progetti di qualificazione ed inserimento di lavoratori appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro.

Art. 6
Ambiente e salute

Le Parti convengono di individuare quali lavori pesanti, disagiati, nocivi i lavori di seguito riportati:
- Lavori prestati in ambienti chiusi e/o refrigerati, ovvero eccessivamente polverosi o umidi per particolari lavorazioni, lavori ripetitivi, lavori eseguiti sotto tunnel, tendoni, in serre ed in grotte;
- lavori di miscelazione, manipolazione, spandimento di trattamenti tossici, sia liquidi che polverulenti; tutte le operazioni che espongono il lavoratore all'inalazione o al contatto con sostanze classificate sull'etichetta come irritanti, tossiche, nocive o corrosive.

I corsi finalizzati al conseguimento del regolare patentino per la manipolazione ed utilizzo di fitofarmaci sono svolti in orario di lavoro.
In sede aziendale per prestazioni particolarmente faticose si dovranno studiare ed applicare misure atte a ridurre i carichi individuali di lavoro, tramite investimenti tecnologici e l' allargamento degli organici. Inoltre, allo scopo di alleviare il lavoro disagiato, il lavoro pesante ed il lavoro nocivo, verranno avviati opportuni processi di rotazione nell' arco della giornata lavorativa e, in modo particolare, nel lavoro continuato nelle celle frigorifere - relativamente al quale potrà essere attivato un gruppo di lavoro tecnico paritetico con il compito di studiare apposite proposte - nei lavori di carico e scarico, nei lavori di stivaggio e di spostamento manuale di carichi pesanti, nella pallettizzazione e depallettizzazione manuale, verrà inoltre definito un programma di eliminazione delle prestazioni di carattere nocivo.

A seconda dell'ambiente di lavoro, la cooperativa fornirà i DPI previsti dal Documento di valutazione dei rischi aziendale previsto per Legge (D.Lgs. 81/2008), come in termini esemplificativi e non esaustivi, indumenti di lavoro, giacconi, tute, calzature, diversificando l'equipaggiamento invernale ed

estivo, idoneo alle mansioni ed alle condizioni di lavoro, nel rispetto della salute e della sicurezza di ogni lavoratore.
Si richiama in particolare quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro. Per quanto riguarda l'elezione e l'attività del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza si farà riferimento agli accordi interconfederali, al D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni attualmente vigenti. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla firma del presente contratto per verificare e concordare le modalità di applicazione delle disposizioni ivi previste.

Ai sensi del D.Lgs. 81/2008 il datore di lavoro è tenuto ad organizzare momenti di informazione/formazione dei lavoratori su tematiche riguardanti l'igiene e la sicurezza sul lavoro. Particolare attenzione sarà rivolta alla formazione e all'informazione dei lavoratori stranieri e delle eventuali difficoltà linguistiche degli stessi.

Alla luce delle problematiche sulla sicurezza che insistono implicitamente nelle attività lavorative del settore, sia pure con diverse peculiarità a seconda degli ambiti e tipologie di mansioni che vengono svolte, ed in coerenza con le iniziative di informazione e formazione mirata ad accrescere la conoscenza delle tematiche sulla sicurezza da parte dei lavoratori.

NOTA A VERBALE
Le Parti prendono atto della comune sensibilità ad affrontare le problematiche relative alle eventuali colture, lavorazioni o stoccaggio di prodotti OGM.

Art. 7
Diritti Sindacali

Fermo restando quanto stabilito dall' art. 8 del C.C.N.L. – lettere a-b-c-d e dichiarazione a verbale - le Parti convengono che in materia di rappresentanze sindacali dei lavoratori ed esterne – R.S.U. e OO.SS. territoriali - svolgono attività sindacale inerente la condizione generale di lavoro dei lavoratori e le problematiche attinenti il rapporto di lavoro con la Cooperativa.
In azienda possono essere diffusi ed affissi, sugli albi sindacali appositamente istituiti, volantini o comunicati di interesse sindacale e del lavoro.
Le parti convengono che le modalità per lo svolgimento delle attività di tutela previdenziale e fiscale all'interno delle cooperative saranno concordate tra le OO.SS. e le Cooperative stesse.

Art. 8
Integrazione malattia ed infortunio - Cassa Extra Legem CIMAAV

Preso atto dell'esito della sperimentazione avviata con l'accordo sindacale del 25 ottobre 2004, le parti convengono di stabilizzare l'assetto normativo concernente l'integrazione CIMAAV al lavoratore della previdenza di cui al presente articolo, in particolare, anche attraverso una norma di consolidamento e di estensione dell'attuale prassi tesa ad anticipare l'integrazione di malattia/infortunio, sia per il personale di imprese cooperative con qualifica di OTI, sia per quello OTD in costanza di rapporto di lavoro.
Al fine di dare efficacia a tale principio sarà redatto dalle parti apposito atto regolamentare di carattere pattizio, che dovrà essere recepito in seno al fondo CIMAAV in accordo con le altre componenti sindacali e datoriali firmatarie del contratto per le aziende del settore agricolo privato.
Le parti convengono che:

- 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 trattamenti INAIL dal 4°al 20° giorno
- al personale OTI e OTD è riconosciuto a far data dal 01/06/2017 un'indennità integrativa come appresso stabilita:

malattia

dal 4° al 20° giorno (escluse festività e domeniche) Euro 20,00 al giorno

dal 21° al 180 giorno Euro 11,50 al giorno

Per ogni evento con prognosi di almeno 7 giorni al lavoratore è corrisposta una somma forfettaria di Euro 22,00.

infortunio

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 90^ giorno.

dal 4° al 90° giorno Euro 17,00 al giorno

dal 91° giorno Euro 6,50 al giorno

integrazione al reddito familiare per le lavoratrici madri

Alle lavoratrici madri aventi diritto alle prestazioni INPS è corrisposta a decorrere dal 01/06/2017 una indennità a forfait "una tantum" in connessione all'erogazione della prestazione INPS di maternità a titolo di integrazione del reddito familiare della lavoratrice madre o del lavoratore padre pari a Euro 900,00 per ogni figlio nato.

Con l'apposito regolamento da emanarsi a cura della cassa extra legem, verranno disciplinate le modalità dell'erogazione.

Le indennità di cui al punto 2 regolamento CIMAAV potranno essere erogate previa valutazione del CDA del fondo entro tre mesi dalla presentazione della domanda di prestazione CIMAAV, in deroga a quanto previsto al punto f) con apposito regolamento da emanarsi a cura del CDA della cassa extra legem verranno disciplinate le modalità di attuazione del presente punto anche con riferimento a quanto sancito relativamente alla possibile anticipazione degli indennizzi.

Relativamente agli impegni di spesa le parti rinviano a quanto previsto all'art. 7 dello Statuto CIMAAV e al punto 1, lettera c), del Regolamento CIMAAV impegnandosi ad incontrarsi – qualora se ne ravvisi la necessità - per la revisione degli aspetti prestazionali ed eventualmente contributivi.

L' azienda e i lavoratori operai da essa dipendenti sia a tempo determinato che indeterminato verseranno alla Cassa la quota giornaliera dalla stessa Cassa fissata.

Per quanto attiene i lavoratori a tempo indeterminato, l' azienda anticiperà al lavoratore, nel caso di infortunio o malattia, la quota di salario reale detratta da essa il contributo che sarà liquidato dalla Cassa in attuazione delle direttive deliberate dalla stessa.

Per quanto attiene i lavoratori a tempo determinato (operai) si assume il trattamento così come previsto dalle norme a livello nazionale e nella misura stabilita dalla Cassa.

L'azienda ha diritto al rimborso degli importi relativi alle indennità anticipate, sulla base di idonea ed appropriata delega rilasciata dal lavoratore a favore dell'azienda medesima.

Le Parti convengono che alla Cassa extra-legem così come sopra individuata venga demandata anche l' esazione delle quote di C.A.C. territoriale fissate.

NOTA A VERBALE

Le Parti si ritengono impegnate a riesaminare il dispositivo dell'art. 7 sopra riportato in relazione a modificazioni fiscali o contributive (previdenziali e/o assistenziali) che dovessero intervenire alterando l'equilibrio economico dell'intesa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti riconfermano l'esigenza di realizzare il meccanismo di conguaglio sui contributi versati alla Cassa, di quanto eventualmente anticipato ai lavoratori OTI a titolo di anticipazione della quota integrativa C.I.M.A.A.V. A questo fine le Parti si impegnano a sollecitare il comitato C.I.M.A.A.V. ad individuare idonee soluzioni operative, proponendo a tal fine al CIMAAV la tempestiva costituzione di un gruppo di lavoro.

Art. 9
Lavoratori svantaggiati

I lavoratori e le lavoratrici tossicodipendenti in terapia hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per massimo trentasei mesi.
I lavoratori a tempo indeterminato familiari di tossicodipendenti possono essere posti, a richiesta, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e l' aspettativa dovrà coincidere con il periodo dichiarato utile dal servizio per la tossicodipendenza SERT.
Se la terapia per il tossicodipendente non necessita della totale sospensione del rapporto di lavoro, si concorderà a livello aziendale la possibilità di recarsi alla terapia in orari che possano coesistere con quelli di lavoro, attraverso orario flessibile in entrata ed uscita o con permessi di assentarsi nel rispetto del diritto alla riservatezza del lavoratore.

Art. 10
Mezzi di trasporto

Qualora per il normale disimpegno delle mansioni affidategli il lavoratore debba fornire il proprio mezzo di trasporto, l' uso autorizzato dello stesso comporta il diritto ad una indennità pari al chilometraggio percorso per un importo pari ad un quarto del prezzo della benzina verde o del gasolio a seconda dell'alimentazione dell'autovettura utilizzata.

Art. 11
Indennità di trasferta

Il trattamento economico delle trasferte fuori dal comune dove è ubicata la sede abituale di lavoro avverrà o forfetariamente o analiticamente sulla base dei documenti giustificativi di spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dal lavoratore; in caso di trasferte che richiedano o comportino pernottamento fuori sede viene inoltre comunque corrisposta una indennità di trasferta forfetaria giornaliera commisurata in euro 15,49 nel caso di trasferta in territorio nazionale e in euro 25,82 in caso di trasferta all'estero.
I percorsi casa-sede di lavoro abituale, od il corrispondente percorso in caso di trasferte, non sono oggetto di rimborso.
Qualora il percorso casa-sede di lavoro presso cui è comandato in trasferta il lavoratore, sia superiore al percorso casa-sede abituale di lavoro, le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine saranno retribuite come ordinarie indipendentemente dalla distanza e quelle non coincidenti con tale orario saranno indennizzate con una diaria giornaliera da calcolarsi sul minimo conglobato giornaliero del lavoratore nelle seguenti misure:

- per le distanze che rispetto al percorso casa-sede abituale di lavoro sono superiori di oltre 25 km e fino a 50 km : 12%
- per le distanze che rispetto al percorso casa-sede abituale di lavoro sono superiori di oltre 50 km : 15%

La suddetta diaria non è, comunque, dovuta quando la sede presso cui è comandato il trasferta il lavoratore coincida con il comune di residenza del lavoratore.

Qualora la cooperativa richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario ordinario giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.
Le parti in sede aziendale potranno definire, in alternativa a quanto stabilito dal presente articolo, l'istituzione di una indennità forfetaria di trasferta. Per figure professionali la cui prestazione preveda il ricorso strutturale alla trasferta o per attività comunque caratterizzate da frequenti spostamenti in luoghi di lavoro diversi, pur senza pernottamento fuori sede , accordi a livello aziendale fra le parti definiranno eventuali riconoscimenti integrativi a quanto previsto dal presente articolo.

Le parti concordano che le indennità così come disciplinate dal presente articolo sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o contrattuali.

Sono fatte salve le condizioni di miglio favore attualmente in essere nelle singole Cooperative che applicano il presente contratto.

NOTA A VERBALE
Il presente articolo non si applica al personale viaggiante e a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti.

Art. 12
Mense

Nel caso in cui ricorrano le condizioni per la costituzione delle mense aziendali, le aziende cooperative concorreranno al pagamento del pasto in misura non inferiore al 75% del costo complessivo

Art. 13
Classificazione

Ferma restando la classificazione del C.C.N.L., con il presente articolo si intende declinare detta classificazione nell' ambito territoriale, integrandola e precisandola anche in presenza di precedenti accordi di armonizzazione tra contrattualistica precedentemente applicata e normative del C.C.N.L.
I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di sette livelli, in ciascuno dei quali sono comprese diverse categorie di lavoratori anche se per gli stessi, agli effetti delle norme di legge o delle disposizioni contrattuali, mutualistiche, previdenziali e simili sono previsti, allo stato, trattamenti differenziati. I requisiti di appartenenza alla categoria "quadri" sono definiti dall'art. 45 del CCNL.

1° Livello

Declaratoria impiegati.
Appartengono a questo livello lavoratori amministrativi, tecnici o commerciali che con capacità ed investiti di funzioni direttive, con discrezionalità di iniziativa, operano nell' area rilevante e complessa di propria competenza nei limiti di direttive generali impartite dal Consiglio di Amministrazione o dal Presidente dello stesso.
A questi lavoratori, oltre al trattamento previsto per il Primo Livello, sarà corrisposta una INDENNITÀ' DI FUNZIONE, per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del TFR, commisurata al profilo ricoperto.
Profili impiegati.
A - Direttore Generale di Consorzio
B - Direttore di Settore di Consorzio o Direttore Generale d' azienda.

2° Livello

Declaratoria impiegati.
Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del Dirigente o del Direttore, provvedono con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell' azienda o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa.
Profili impiegati.
- Amministrativi con funzioni di responsabilità di coordinamento e controllo gestionale, della corretta contabilizzazione delle operazioni amministrative, della preparazione dei bilanci e della tenuta dei libri contabili, attività comprensive della elaborazione della programmazione dei bilanci e della tenuta dei libri contabili, attività comprensive della elaborazione della programmazione economico-finanziaria;

- tecnici con funzioni di responsabilità gestionale sull' andamento produttivo complessivo dell' azienda, attività comprensiva di assistenza tecnica specializzata nell' elaborazione della programmazione e controllo nell' ambito delle produzioni;
- commerciali che provvedono all' elaborazione ed alla gestione di programmi commerciali e promozionali ed al coordinamento dei venditori su specifiche arre; ispettori alle vendite in grossi complessi.

3° Livello

Declaratoria impiegati.

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza potere d' iniziativa, esplicano mansioni del ruolo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati. Lavoratori con mansioni di concetto che in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell' ambito delle proprie funzioni svolgono attività per le quali è richiesta particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio delle funzioni; lavoratori che compiono con maggiore autonomia e con l' apporto di particolare e personale competenza comunque acquisita più operazioni di particolare complessità e responsabilità, eventualmente con funzioni di coordinamento di altri lavoratori.

Declaratoria operai - specializzati super

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

Profili impiegati.

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

Profili operai.

Sono di Terzo Livello A
purché in possesso di tali requisiti:
- responsabili di servizi reparti o strutture produttive omogenee quali capo-cantiere, capo reparto, capo magazzino, capo molitori, capo frigorista o frigorista responsabile, responsabile manutenzione impianti con compiti di direzione e controllo, cuoco/responsabile di cucina unico in agriturismo, responsabile di sala in agriturismo, capocantiere per realizzazione di giardini e/o manutenzione verde , responsabile di conduzione di impianti biomassa e/o biodigestori

- lavoratori che individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e la modalità degli interventi ed eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per la riparazione, la manutenzione di macchine o di impianti, curando la messa in servizio di macchine o impianti elettrici e di impianti biomasse/biodigestore;
- responsabili di centri zootecnici in possesso di adeguate cognizioni comunque acquisite.

Sono di Terzo Livello B
- conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinaria delle suddette macchine, svolgendo una attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).
- conduttore di impianti biomassa/biodigestori che svolgono più operazioni provvedendo alla manutenzione e riparazione ordinaria dei suddetti impianti, svolgendo una attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- Conduttore di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li provvede alla loro manutenzione e riparazione ordinarie effettuabili con attrezzature messe a disposizione dell'azienda svolgendo una attività lavorativa polivalente.
- Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.
- Conduttore di caldaie a vapore: colui che in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di primo e secondo grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.
- Ibridatore-selezionatore: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatagli.
- Responsabili del torchio, garolle, presse, pigiadiraspatrici, ecc..
- Personale addetto alla conduzione di macchine ed impianti con compiti di regolazione (tartrato, depurazione vinacce, molino, presso-diffusione, cottura, ecc..)

4° Livello

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

Declaratoria operai - specializzati.
Appartengono a questo livello i lavoratori che, in attività di lavorazione, di preparazione, di produzione o di distribuzione, possedendo cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite svolgono in condizioni di responsabilità ed autonomia esecutiva, attività di regolazione e controllo degli impianti e macchine complesse, di applicazione di procedure o indirizzi operativi di natura tecnico-pratica o amministrativa superiore al livello, che richiedono il possesso di specifiche o polivalenti conoscenze professionali comunque acquisite eventualmente coordinando o guidando lavoratori appartenenti a livelli inferiori.

Profili impiegati.
- Personale addetto ai lavori di segreteria che redige autonomamente corrispondenza, organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazione di massima, reperendo ed elaborando opportunamente i dati;
- personale che, in base a precise istruzioni ed in collaborazione con altri, svolge attività di coordinamento e di controllo dei lavoratori in campagna;
- personale che, in base a precise istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato, imputa, contabilizza dati, sistema e chiude conti;
- personale che effettua con conoscenza dei problemi attività di controllo e di collegamento in linea con la elaborazione sul terminale o sul calcolatore input-output ovvero interpreta con discreta capacità, abilità e conoscenza documenti da sottoporre all' elaborazione;
- personale che, in base a precise istruzioni, svolge mansioni o compiti di assistenza tecnica, commerciale o analisi e controllo della produzione;
- piazzisti.

Profili operai.
Sono di Quarto livello A
- autista conducente di autotreni , autosnodati, autoarticolati o comunque adibito a lunghe percorrenze; aiuto-magazziniere;
- personale che manovra carrelli, trattori, pale, effettuando operazioni e manovre complesse o di notevole precisione relativamente al trasporto, deposito, carico, smistamento, sollevamento e sistemazione dei prodotti e/o di materiali e che è eventualmente in grado di provvedere alla normale manutenzione,
-cuoco, cameriere professionale di agriturismo
- personale che, procedendo alle necessarie individuazioni di guasti esegue lavori di precisione o di natura complessa per la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti per la installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici;
- personale addetto agli impianti di natura complessa, con adeguata conoscenza dei processi produttivi e che eventualmente guida e controlla altri lavori (caldaista, frigorista, distillatore, capo turno, quadrista, fuochista, cantiniere, capi squadra ecc..);
- personale addetto con autonomia e responsabilità alla fecondazione artificiale nonché alla manutenzione, riparazione e funzionamento degli impianti per la alimentazione ed il governo del bestiame in stalle automatizzate;
- lavoratori che conoscono e sanno eseguire tutte le operazioni relative al razionale governo del bestiame con particolare competenza per quanto attiene esigenze alimentari e la sintomatologia delle più frequenti malattie;
- responsabili all'incubazione e speratura negli allevamenti avicoli;
- potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;
- giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione di terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;
- personale che guida automezzi, manovra carrelli, trattori, pale o macchine effettuando normali operazioni (sollevamento, trasporto, deposito, carico, sistemazione di materiali e/o prodotti) ;
- personale che esegue anche su linee di lavorazione lavori di normale difficoltà di esecuzione per la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti anche elettrici, coadiuvando altri lavoratori di livello superiore;

- innestatori ed ibridatori, preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, selezionatori di piante innestate, spedizionieri, costruttori di serre;
- personale addetto ad operazioni non complesse per la conduzione e funzionamento di impianti (distillazione, vinificazione, refrigerazione, termici, ecc..) e che, osservando sulla apposita strumentazione i dati relativi ai parametri di marcia esegue le necessarie correzioni sulla base di relative direttive.

Sono di Quarto Livello B
- vivaisti, potatori;
- capi-banco nelle centrali ortofrutticole;
- personale addetto alla vendita anche in spacci aziendali e/o al dettaglio, ai lavori di pesatura delle merci o dei prodotti in entrata ed in uscita, alle operazioni di controllo dei campioni;
- al funzionamento degli impianti e delle attrezzature per la alimentazione, governo e mungitura bestiame;
- all'alimentazione del bestiame con uso di mangimi concentrati e bilanciati, alle prestazioni generiche igienico profilattiche, alla riproduzione;
- a tutte le operazioni necessarie per il completo e razionale governo del bestiame lattifero, al funzionamento meccanico di incubatrici, calibratrici, selezionatrici uova.

5° livello

Declaratoria operai – qualificati super.
Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazione complessi che siano in grado di svolgere mansioni polivalenti in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo e che possono coordinare altro personale di livello inferiore.

Profili operai.
- personale addetto, con particolare e prolungata esperienza, professionalità e polivalenza alla calibratura e alla campionatura dei prodotti;
- addetto di sala, cucina, e vendita diretta di prodotti in agriturismo;
- personale addetto con particolare e prolungata esperienza, professionalità e polivalenza ad etichettatrici e timbratrici;
- personale addetto con polivalenza al conferimento e al lavaggio ed alla disinfestazione anche meccanica;
- personale addetto alla distribuzione dell'alimentazione ed alla conservazione igienica degli animali, nonché a lavori equivalenti negli allevamenti bovini, suini, avicunicoli e cunicoli;
- personale addetto a processi lavorativi complessi, in possesso di capacità professionali specifiche, in grado di svolgere mansioni polivalenti.

6° Livello

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

Declaratoria operai - qualificati.
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti conoscenze professionali non particolarmente complesse; sono operai qualificati in possesso di specifiche conoscenze e capacità acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

Profili impiegati.

- Personale addetto ai telex e/o lavori di dattilografia;
- personale addetto all' attività di ufficio che seguono operazioni ricorrenti quali trascrizioni contabili, emissione di bolle di accompagnamento o documenti equivalenti, etc.;
- personale che esegue l' input e l' output di dati tramite terminale o macchine analoghe senza il coinvolgimento di procedure operative relative al sistema contabile.
- personale con almeno 4 mesi di anzianità nel settore in possesso di titolo di studio inerente l'attività svolta.

Profili operai.
- Tutti gli aiuti degli specializzati;
- i preparatori di acqua da irrorazioni, gli irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, gli imballatori, i conduttori di piccoli trattori e mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.
- personale addetto alla preparazione, selezione, timbratura, calibratura, confezione, campionatura semplice, chiamata campionatura dei prodotti, nonché all'esaurimento delle vinacce, raspi, fecce, frutta, ecc..;
- personale addetto al conferimento, alla consegna dei prodotti e delle merci, ai lavori di carico e scarico, alle pulizie, al lavaggio ed alla disinfestazione anche meccanica;
- personale addetto a macchine automatiche o semiautomatiche, anche non in catena per il riempimento ed il confezionamento dei prodotti (es: imbottigliatrici, sterilizzatrici, aggraffatrici, sigillatrici, palettizzazioni, pelatrici, passatrici, inscatolatrici, ecc..);
- personale addetto al movimento erba medica, all'insaccatura, pesatura, cucitura, accatastamento nei mulini, mangimifici e disidratatori;
- personale di prima assunzione, senza adeguata esperienza lavorativa, addetto nei reparti alla semplice manutenzione ed in officina a lavori di equivalente impegno.
-personale con almeno 4 mesi di anzianità nel settore in possesso di titolo di studio inerente l'attività svolta.

7° Livello

Declaratoria impiegati.
Appartiene a questo livello il personale d' ordine che svolge mansioni proprie della loro qualifica: lavoratori che svolgono attività richiedenti conoscenze professionali non particolarmente complesse, lavoratori che svolgono attività amministrative di natura esecutiva che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica d' ufficio.

Declaratoria operai - comuni.
Sono operai comuni capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Profili impiegati.
- Personale addetto a mansioni semplici di ufficio;
- personale addetto a mansioni di scritturazione, copia ed a lavori semplici di dattilografia;
- personale addetto alla perforazione o mansioni simili, centralinisti telefonici, fattorini.

b) PROFILI DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI
Per ciò che attiene i profili degli operai florovivaisti, ferme restando le declaratorie sopra riportate per ciascun livello, si rinvia alle declinazioni riportate nel CCNL.

c) AREA LAVORATORI NON PROFESSIONALIZZATI

Appartengono a questa area gli operai agricoli che negli anni precedenti non abbiano instaurato un rapporto di lavoro presso la stessa azienda o nell'anno solare precedente hanno lavorato nel settore agricolo per un numero di giornate complessive inferiori a 51, che svolgono mansioni che non richiedono alcuna professionalità, non avendo nessuna qualifica che li renda inquadrabili nei livelli dell' area operai.
Qualora in sede di rinnovo del CCNL vengano apportate modifiche alla classificazione del personale le Parti si incontreranno per gli eventuali adeguamenti delle declaratorie che si rendessero necessari; analogamente, le Parti si incontreranno qualora si rendesse necessaria l'individuazione di nuove declaratorie per figure professionali emergenti nel settore agricolo.

NOTA A VERBALE
In riferimento al possibile sviluppo di cooperative agrituristiche, le Parti si incontreranno a livello aziendale per la definizione dell'inquadramento del personale addetto a tale attività.

Art. 14
Indennità di alta professionalità

L' indennità di alta professionalità potrà essere concordata per i lavoratori, operai e impiegati, non appartenenti all' area quadri, che ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico e di coordinamento e per i quali si richiedono specifiche conoscenze, autonomia e capacità a progredire nell'apprendimento professionale, in presenza di incarichi organizzativi. Detta indennità di alta professionalità partirà da un minimo del 5% del minimo conglobato da corrispondersi per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del TFR.

Art. 15
Orario di lavoro, flessibilità

L' orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali distribuito di regola su 5 giorni lavorativi, salvo diversa distribuzione sancita dalla contrattazione integrativa.
Nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni è comunque garantita la copertura previdenziale del sabato.
I tempi necessari allo spostamento da un centro aziendale all'altro, nell'ambito dell'orario normale di lavoro, sono computati nell'orario di lavoro a tutti gli effetti.
Fermo restando quanto previsto dall'art. 22 del CCNL, in sede aziendale sarà concordata la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale sulla base delle esigenze tecnico/organizzative con possibilità di articolazione preventivamente differenziata durante l'anno.
L'orario di lavoro aziendale sarà comunicato ai lavoratori nella lettera di assunzione o, in caso di variazioni concordate in sede aziendale, con successiva comunicazione.
Si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre i regimi di orario giornalieri aziendalmente definiti o comunque oltre l'orario settimanale.
A fronte di particolari esigenze produttive e/o di mercato è istituibile un monte ore di eccedenza dell' orario contrattuale, da utilizzare per prestazioni lavorative settimanali con orari superiori a quello contrattuale ed in ogni caso nei limiti di legge, a cui devono corrispondere prestazioni lavorative settimanali con orari corrispettivamente ridotti. A tal fine le aziende convocheranno le OO.SS., per attivare un confronto preventivo finalizzato a definire, le modalità di realizzazione delle ore di flessibilità, il numero di lavoratori coinvolti, ed il calendario di attuazione.
Si fa inoltre riferimento a quanto previsto dal CCNL in materia.

Art. 16
Ferie

Essendo frazionabili, le ferie maturano anche prima di aver effettuato un anno di intero servizio.
I periodi di malattia o infortunio sospendono le ferie.

Art. 17
Permessi vari

Fatte salve le disposizioni di legge, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, regolati dal CCNL, hanno diritto ad un permesso non retribuito per effettuare le cure termali autorizzate dagli enti preposti a tutta la durata prevista dalla cura stessa, previa idonea certificazione.
Fatte salve le disposizioni di legge in merito ai congedi parentali, di cui al D.Lgs. 80/2015, per motivi di carattere personale e familiare da valutarsi in relazione alle esigenze e condizioni organizzative dell'azienda, agli impiegati ed operai a tempo indeterminato, qualora non ricorrano le ipotesi previste dal citato D.Lgs. 80/2015, potrà essere concesso a richiesta un periodo di aspettativa non retribuita di durata non superiore a mesi 3. La decisione dovrà essere adottata entro 15 giorni dalla richiesta.
Tale periodo non verrà computato ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e quattordicesima, degli scatti di anzianità.

In caso di visite mediche specialistiche autorizzate dal SSN e prenotate presso gli ambulatori ASL o presso strutture convenzionate, previa certificazione di avvenuta visita, agli operai a tempo indeterminato vengono concesse otto ore di permessi retribuiti all'anno la cui durata, per ogni prestazione, è definita da trenta minuti prima a trenta minuti dopo l'orario della prestazione specialistica e quattro ore per gli operai a tempo determinato stabilizzati in organico.

Art. 18
13^e 14^ Mensilità

Le mensilità aggiuntive saranno corrisposte unitamente alla retribuzione nel mese rispettivamente di dicembre e di giugno ed in misura pari all'ammontare delle mensilità ordinarie medesime.

Art. 19
Salario per obiettivi

Con riferimento a quanto previsto, in materia di contrattazione integrativa di 2° livello, dall'accordo del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti sociali, nonché dal CCNL, si conviene che, le quote economiche del salario di 2^ livello saranno legate al raggiungimento di obiettivi economici e produttivi in termini di quantità e qualità; vista anche la parcellizzazione dei piani colturali provinciali, si concorda che una più precisa e specifica individuazione dei criteri sopraelencati possa effettuarsi in sede di confronto aziendale;

A) <u>Salario per obiettivi in sede aziendale</u>

La sede aziendale si auspica che possa diventare la sede negoziale vocata per la definizione degli obiettivi di miglioramento dei risultati economico produttivi legati all'erogazione del salario variabile e per il confronto sui processi tecnico-organizzativi che consentano il loro raggiungimento.

Avuto presente le diverse caratteristiche dei settori, gli indici da prendere prioritariamente a riferimento possono essere individuati in dati ed elementi di produttività, redditività e qualità.
L'importo economico del salario per obiettivi non potrà essere inferiore a Euro 300,00. A livello aziendale le Parti potranno concordare:

- ✓ tempi e modalità per accertare il raggiungimento totale o anche parziale degli obiettivi programmati;
- ✓ determinazione del premio-salario e sua eventuale parametrazione ai vari livelli;
- ✓ modalità e tempi di corresponsione.

- ai lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti, contratti a termine eccetto gli Otd di cui di seguito, verrà corrisposto il premio dovuto in relazione ai mesi in forza in ragione dei dodicesimi, intendendosi per tali quelli in cui è decorsa retribuzione per almeno quindici giorni di calendario,
- agli operai a tempo determinato l'importo sarà calcolato secondo la seguente formula: salario spettante/270 x nr giornate lavorate.

Per tutti i lavoratori che ne abbiano maturato il diritto, ma non più in forza al momento dell'erogazione, le Cooperative dovranno riaprire la posizione retributiva/contributiva/fiscale per consentirne la liquidazione.

B) Salario per obiettivi territoriale

Nelle Cooperative e nei Consorzi ove non sia vigente la contrattazione integrativa sopra richiamata verrà applicato quanto previsto dal presente articolato per la determinazione del salario per obiettivi correlato esclusivamente ad indicatori territoriali.

Indicatori per il salario variabile a livello territoriale

Il salario variabile ad obiettivi per il quadriennio 2018 - 2021 si conviene sia determinato e quantificato anno per anno ai livelli e sulla base dell'indicatore provinciale che viene individuato nel valore della Produzione Lorda Vendibile, di seguito denominata PLV, delle produzioni vegetali e zootecniche, espresse in milioni di euro, riferito alla Provincia di Bologna e presentato dalla Regione con il "Rapporto annuale sul Sistema agroalimentare dell'Emilia Romagna" (di norma entro maggio dell'anno successivo);
l'indicatore sarà determinato sulla base del rapporto tra la PLV dell'anno di riferimento espresso in mln di euro e il valore medio della PLV in mln euro degli ultimi tre anni, compreso quello di riferimento.

Al risultato di tale rapporto è collegato il valore del Salario provinciale per Obiettivi di seguito riportato:

Euro 160,00 al raggiungimento di una percentuale media da 0,500 a 0,599;
Euro 300,00 al raggiungimento di una percentuale media da 0,600 a 1,159;
Euro 330,00 al raggiungimento di una percentuale media da 1,160 a 1,359;
Euro 480,00 al raggiungimento di una percentuale media da 1,360 a 1,459;
Euro 570,00 al raggiungimento di una percentuale media oltre 1,460

- ai lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti, contratti a termine eccetto gli Otd di cui di seguito, verrà corrisposto il premio dovuto in relazione ai mesi in forza in ragione dei dodicesimi, intendendosi per tali quelli in cui è decorsa retribuzione per almeno quindici giorni di calendario,
- agli operai a tempo determinato (Otd/avventizi) l'importo sarà calcolato secondo la seguente formula: salario spettante/270 x nr giornate lavorate.

Per tutti i lavoratori che ne abbiano maturato il diritto, ma non più in forza al momento dell'erogazione, le Cooperative dovranno riaprire la posizione retributiva/contributiva/fiscale pe consentirne la liquidazione fatto salvo diverso accordo aziendale con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Le Parti si impegnano inoltre, per il periodo di vigenza del presente accordo, a riunirsi entro il mese di maggio di ogni anno per dare piena applicazione in materia di Salario Variabile, anche al fine di introdurre eventuali correttivi per consentire il perseguimento degli obiettivi concordati.

Si conviene che detti importi siano erogati con la mensilità di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento in ragione dei risultati raggiunti e che tali importi siano riferiti al 6° livello impiegati e agli operai qualificati (parametro 107,78), con parametrazione per gli altri livelli.

Art. 20
Condizioni di miglior favore

Le Parti convengono che gli aspetti normativi ed economici operanti nelle aziende cooperative, a seguito di passata contrattazione collettiva aziendale, che non sono stati affrontati in modo esplicito in questo accordo non sono modificabili in quanto condizioni di miglior favore.

PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Art. 21
Assunzioni

La lettera di assunzione dovrà specificare anche i luoghi di impiego.
Gli impiegati e tecnici che hanno in godimento l'uso della casa in virtù delle normative contrattuali precedentemente applicate continueranno ad usufruirne con le stesse modalità, nel rispetto dell'evoluzione della normativa previdenziale e fiscale al riguardo.

Art. 22
Periodo di prova

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

Art. 23
Quadri

Formazione ed aggiornamento professionale
Al fine di valorizzare l'apporto professionale dei quadri volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione ed aggiornamento professionale.
Le spese sostenute saranno a totale carico dell'azienda e nel corso dell'intervento formativo decorrerà la normale retribuzione.
Inoltre le Parti riconoscono ai quadri il diritto alla informazione sulle strategie aziendali e sulla gestione di impresa, al fine di un coinvolgimento e della loro partecipazione nel conseguimento degli obiettivi aziendali.
Orario
In considerazione dello specifico impegno richiesto, anche in termini di tempo per lo svolgimento delle funzioni loro affidate, viene prevista, a livello aziendale, la possibilità di concordare spazi di programmazione flessibile degli orari di lavoro.

Art. 24
Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si concorda che il lavoro straordinario non potrà superare le 230 ore annuali come da CCNL.

Il lavoro prestato il sabato pomeriggio, qualora non siano previsti riposi compensativi, è da intendersi lavoro festivo; il lavoro prestato il sabato oltre la 7a ora è da intendersi straordinario festivo.

Art. 25
Trasferimenti

Sui provvedimenti di trasferimento saranno preventivamente informate sulle motivazioni e sentite sulle modalità e condizioni le RSU o, in assenza, le OO.SS. territoriali.
In tale sede saranno in particolare esaminate le situazioni di difficoltà dei lavoratori portatori di handicap grave e dei genitori o familiari che assistono con continuità un parente o affine entro il terzo grado portatore di handicap.

Art. 26
Retribuzioni

In riferimento alla nota transitoria A dell'art. 45 del CCNL, fatta salva la struttura della contrattazione articolata sui due livelli nazionali e provinciali, ex art. 3 CCNL, si precisa che per superminimi individuali non si intendono gli aumenti derivanti da contrattazioni collettive aziendali siglate prima del 17.07.91.

Art. 27
Scatti di anzianità

Considerata esaurita la fase transitoria di adeguamento a quanto previsto in materia dal CCNL, per gli scatti di anzianità si fa riferimento agli importi ed alle modalità di maturazione previsti dal CCNL. Le Parti si riservano di incontrarsi per esaminare eventuali casi specifici che si presentassero in sede applicativa.

Art. 28
Malattia ed infortunio

Ai lavoratori a tempo indeterminato colpiti da infortunio o malattia professionale accertata l'azienda conserverà il posto fino a guarigione clinica.

Nei confronti dei lavoratori affetti da patologie oncologiche, uremia cronica, talassemia ed empatie sistematiche, che richiedano terapie salvavita la conservazione del posto, fissata nei termini previsti dal CCNL, potrà essere prolungata, previa richiesta scritta del lavoratore, con un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di dodici mesi, a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici rilasciati dal Servizio Sanitario Nazionale giustificativi dell'assenza. Ai medesimi lavoratori saranno concessi – previa esibizione di idonea certificazione da parte della competente ASL o struttura convenzionata – permessi non retribuiti nelle giornate in cui essi debbano sottoporsi alle citate terapie salvavita.

PARTE OPERAI AGRICOLI

Art. 29
Assunzione

Nel contratto a tempo indeterminato deve essere precisato anche il luogo di lavoro.

Art. 30

Riassunzione

Le parti concordano che in applicazione all'art. 57 del CCNL, i lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto ad essere riassunti, anche a tempo indeterminato, per l'esecuzione delle stesse tipologie di lavorazioni o mansioni nelle medesime aziende.
A tal riguardo si individua il criterio dell'anzianità di durata nei precedenti rapporti di lavoro nella medesima cooperativa.
Inoltre le parti convengono sull'applicazione dell'opzione inerente la riassunzione alle figure di operaio a tempo determinato con avviamento superiore alle 50 giornate.
Fermo restando quanto sopra il diritto di riassunzione impegna l'azienda a dare priorità ai lavoratori che abbiano già svolto almeno 51 giornate di lavoro nell'anno precedente.
Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo determinato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o riassunzione il contratto individuale di lavoro con il nr di giornate previste.

Art. 31
Operai a tempo indeterminato e determinato

Sono considerati operai a tempo indeterminato i lavoratori che nella annata 71/72 avevano in corso un contratto di operai obbligati, per i quali il rapporto di lavoro si intende instaurato dall' 1.11.1972.

Ad integrazione di quanto previsto dell'art. 56 del CCNL, il termine per esercitare il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, se richiesto, per gli operai a tempo determinato che presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, abbiano effettuato 180 giornate di lavoro, viene esteso da 30 a 120 giorni dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettuate.

Art. 32
Periodo di prova

Si precisa che il periodo di prova non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per il 3° e 4° livello;
- 14 giorni lavorativi per il 5 - 6° livello;
- 8 giorni lavorativi per il 7° livello.

Art. 33
Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si concorda che il lavoro straordinario, per gli operai a tempo indeterminato e determinato, non potrà superare la 230 ore annuali.
Le maggiorazioni per lavoro straordinario di OTI e OTD opereranno su salario globale.
Il lavoro prestato il sabato pomeriggio, qualora non siano previsti riposi compensativi, è da intendersi lavoro festivo; il lavoro prestato il sabato oltre la 7a ora è da intendersi straordinario festivo.

Art. 34
Trasferimenti

Sui provvedimenti di trasferimento verranno preventivamente informate sulle motivazioni e sentite sulle modalità e condizioni le RSU o, in assenza, le OO.SS. territoriali.

In tale sede saranno in particolare esaminate le situazioni di difficoltà dei lavoratori portatori di handicap grave e dei genitori o familiari che assistono con continuità un parente o affine entro il terzo grado portatore di handicap.

Art. 35
Retribuzioni

Ai lavoratori ai quali l'azienda richiede la residenza nel luogo di lavoro o comunque in luogo funzionale alla natura del servizio da svolgere (custodia o altri servizi) saranno concessi gratuitamente, l'alloggio e gli eventuali accessori (garage e/o cantina e/o pollaio e/o orto), nonché quant'altro eventualmente esplicitamente convenuto a livello individuale.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo il lavoratore conserverà il diritto di usufruire dell'alloggio per un mese dalla data di cessazione del rapporto.
In caso di dimissioni per giusta causa il lavoratore conserverà il diritto di usufruire dell'alloggio per due mesi dalla data di cessazione del rapporto.
In caso di morte del lavoratore gli eredi conserveranno per sei mesi il diritto di usufruire dell'alloggio e annessi, in tal caso è possibile trasformare, d'intesa fra le Parti, in un adeguato compenso tale diritto qualora la cooperativa necessiti dell'alloggio per garantire la continuità dell'attività.
Per gli operai a tempo indeterminato che hanno in godimento l'uso della casa il trattamento economico previdenziale e fiscale sarà quello previsto dalla normativa attualmente in evoluzione.
Per gli OTI che non hanno in godimento casa, orto, porcile e pollaio, l'azienda dovrà corrispondere una indennità di € 15,22 per 14 mensilità, che costituirà un elemento distinto dalla retribuzione, senza alcuna incidenza, quindi, sugli istituti contrattuali e di legge.

Art. 36
Scatti di anzianità

Per gli scatti di anzianità si fa riferimento agli importi ed alle modalità di maturazione previsti dal CCNL.

In caso di passaggio di categoria da operai a impiegati, il lavoratore conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione. Qualora nella precedente categoria il lavoratore avesse già esaurito il numero massimo degli scatti maturabili, la data del passaggio di categoria costituirà il riferimento a decorrere dal quale, dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità, matureranno gli ulteriori scatti di anzianità previsti per la categoria impiegatizia.

Art. 37
Infortunio e malattia professionale

Per i lavoratori a tempo indeterminato colpiti da infortunio o malattia professionale accertata, l'azienda conserverà il posto fino a guarigione clinica e corrisponderà la quota di salario reale come previsto dall'art. 6.

Nei confronti dei lavoratori affetti da patologie oncologiche, uremia cronica, talassemia ed empatie sistematiche, che richiedano terapie salvavita la conservazione del posto, fissata nei termini previsti dal CCNL, potrà essere prolungata, previa richiesta scritta del lavoratore, con un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di dodici mesi, a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici rilasciati dal Servizio Sanitario Nazionale giustificativi dell'assenza. Ai medesimi lavoratori saranno concessi – previa esibizione di idonea certificazione da parte della competente ASL

o struttura convenzionata – permessi non retribuiti nelle giornate in cui essi debbano sottoporsi alle citate terapie salvavita.

art. 38
Cassa Integrazione Guadagni

Le Parti convengono che restino invariate le condizioni attualmente applicate in azienda.
Le Parti, inoltre, sono impegnate ad incontrarsi a fronte di modifiche legislative e contrattuali che interverranno nel corso del presente accordo.

Art. 39
Anticipi Trattamenti Previdenziali ed assicurativi

Qualora nel corso della vigenza del CIPL gli istituti previdenziali ed assicurativi estendano alla categoria degli OTD o ad altre prestazioni previdenziali, la possibilità di recupero immediato integrale delle anticipazioni, le parti si attiveranno per definirne le modalità applicative.

Art. 40
CISOA

Le parti convengono sulla necessità di operare al fine di una più tempestiva erogazione delle prestazioni da parte dell'Ente preposto .
Qualora la domanda di intervento della CISOA venga respinta per mancanze dei requisiti di sospensione dell'attività l'azienda osserverà comunque gli obblighi di corresponsione del trattamento salariale previsto dall'art.5 comma 3) della L. 8/8/1972 previsti in caso di inadempimento dei tempi di presentazione della domanda.

Art. 41
Contributi CIMAAV e di Assistenza Contrattuale Provinciale

Il contributo giornaliero CIMAAV viene definito secondo quanto previsto dai relativi accordi sottoscritti. Le modalità di escussione del contributo assistenza contrattuale saranno definite da apposite intese da perfezionarsi successivamente; il CAC è comunque escusso per il tramite della cassa extra legem CIMAAV mediante convenzione non onerosa. Annualmente le parti definiranno, con appositi accordi, la misura del contributo giornaliero per l'integrazione malattia, infortuni e per le ulteriori attività prestazionali della cassa extra legem, nonché per il contributo di assistenza contrattuale provinciale.
Le Parti convengono che, al fine di consentire di determinare la contribuzione dovuta, i datori di lavoro agricoli siano tenuti a trasmettere alla Cassa extra legem CIMAAV – con la periodicità da questa richiesta - il numero delle giornate Inps denunciate.

Art. 42
Trattamento di fine rapporto

In applicazione del 6° comma dell'art. 66 del CCNL, il pagamento periodico del TFR agli OTD avverrà semestralmente. Qualora questo termine coincida col mese precedente a quello nel quale cesserebbe comunque il rapporto di lavoro, l'erogazione avverrà al termine del rapporto di lavoro.

Dichiarazione congiunta delle Parti

A fronte dell'evoluzione contrattuale e legislativa a livello nazionale le Parti sono impegnate a verificare la congruità del presente accordo con le stesse.

Bologna, 07 dicembre 2017.

A.G.C.I. Provinciale di Bologna

F.A.I. - CISL Area Metropolitana Bolognese

CONFCOOPERATIVE Bologna

F.L.A.I. – CGIL Bologna e Imola

LEGACOOP Bologna

U.I.L.A. – UIL territoriale di Bologna