

**LEGACOOP AGROALIMENTARE – FEDAGRI
CONFCOOPERATIVE**


FLAI CGIL – FAI CISL – UILA UIL

1 GENNAIO 2008
31 DICEMBRE 2010

CONTRATTO

**INTEGRATIVO REGIONALE
PER I DIPENDENTI DELLE
COOPERATIVE AGRICOLE
DELLA TOSCANA**

Firenze, 2009



Il giorno 4 Dicembre 2009 in Firenze , presso Legacoop Agroalimentare Toscana

fra

La Legacoop Agroalimentare Toscana , rappresentata dal suo Vice Presidente Enrico Ricci;

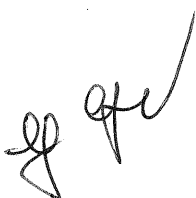
e

la FLAI-CGIL toscana, rappresentata dal Segretario regionale Damiano Marrano e da Sandra Cappellini della Segreteria regionale;

la FAI-CISL toscana, rappresentata dal Segretario generale regionale Giampiero Giampieri e dal Segretario Reg.le Giorgio Bernini;

la UILA-UIL toscana, rappresentata dal Segretario generale regionale Mario Guelfi;

si è convenuto di rinnovare il contratto integrativo regionale di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle Cooperative e Consorzi Agricoli, scaduto il 31.12.2007, alle condizioni di seguito allegate.



ART. 1 – SFERA DI APPLICAZIONE

Il Presente contratto regionale è integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato a Roma il 28 giugno 2006 con decorrenza dal 1 gennaio 2006, e si applica ai dipendenti delle cooperative agricole che risultano iscritte all'albo prefettizio, sezione agricola.

Nota a verbale

In considerazione di quanto già previsto dal presente contratto integrativo relativamente agli impiegati dipendenti da cooperative forestali, le parti convengono sul mantenimento dei trattamenti di miglior favore.

ART. 2 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti assegnano un valore alto alle relazioni industriali, convinti che una più stretta collaborazione possa rappresentare una condizione essenziale per lo sviluppo del sistema cooperativo e la crescita sociale.

Le parti convengono pertanto di svolgere incontri finalizzati a riflessioni comuni sullo stato del settore agro-alimentare, sui provvedimenti diretti all'agricoltura, trasformazione, ambiente e forestazione e sulle prospettive di sviluppo, almeno una volta all'anno, di norma successivamente alla presentazione del Rapporto ARSIA -IRPET .

Le parti intendono rafforzare le relazioni industriali nella sede determinata dal tavolo della Commissione Regionale Paritetica e valorizzando il confronto aziendale, ponendosi l'obiettivo di accrescere le opportunità di sviluppo del settore cooperativo nel territorio anche a fronte della nuova legislazione regionale di istituzione dei distretti rurali, e le opportunità della riforma della PAC in tema di sviluppo rurale, nonché attenzione al rafforzamento della buona occupazione e alla lotta al lavoro nero.

Le parti si richiamano inoltre al Protocollo sul Patto per lo sviluppo e l'occupazione sottoscritto dalle Associazioni cooperative e le OO.SS. della Toscana.

ART. 3 – COMMISSIONE REGIONALE PARITETICA

Per quanto previsto dall'art. 4 del CCNL e allo scopo precipuo di creare nuovi strumenti operativi per l'affermazione e lo sviluppo di un efficace sistema di confronto e di concertazione su materie di reciproco interesse, entro 3 mesi dalla stipula del presente contratto le parti istituiranno una COMMISSIONE REGIONALE PARITETICA.

La commissione sarà composta da sei membri, tre dei quali nominati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e tre dalle organizzazioni delle cooperative.

La commissione avrà il compito di:

a) promuovere e organizzare analisi, informazioni e ricerche, anche articolate per settori, sullo sviluppo dell'agricoltura ed in particolare della cooperazione agricola, in una visione integrata con i problemi della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, degli investimenti e della spesa pubblica, dell'innovazione tecnologica, della evoluzione organizzativa del sistema delle imprese cooperative, sulla sicurezza, qualità e tracciabilità alimentare, del mercato del lavoro ed



in particolare dell'andamento quantitativo e qualitativo dell'occupazione, della sicurezza e della salubrità dell'ambiente di lavoro;

b) esaminare le necessità di formazione professionale continua e mirata in materia di sicurezza e qualità alimentare per i lavoratori, coinvolgendo attivamente le imprese cooperative, proporre agli organi istituzionali deputati ai diversi livelli, l'inserimento nei programmi formativi, delle necessità del settore , aprendo un confronto sulle opportunità di finanziamento;

c) collegarsi con la sezione dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 4 del CCNL, per richiedere o collaborare a ricerche interessanti la cooperazione agricola, nell'ambito territoriale regionale;

d) favorire la piena attuazione dei contenuti del "protocollo socio-lavoratore" di cui al CCNL 22.7.99.

e) affrontare nell'ambito specifico del settore i rischi sul lavoro per i lavoratori dipendenti e soci lavoratori, i rischi ambientali per l'impatto delle attività sul territorio, i rischi relativi alla sicurezza e all'igiene degli alimenti

Le parti, inoltre, richiamano interamente i contenuti di cui al protocollo di Concertazione tra Cooperazione e Sindacato per lo sviluppo sostenibile sottoscritto il 10 luglio 2003, e ne demandano l'attuazione alla Commissione Regionale Paritetica.

La Commissione Paritetica Regionale interverrà al fine di coinvolgere le imprese ed i lavoratori per il conseguimento delle certificazioni ambientali, di qualità del prodotto e del processo produttivo e di responsabilità sociale a livello di impresa e di filiera agro-alimentare-ambientale.

In sede di prima designazione, ognuna delle organizzazioni firmatarie del presente contratto comunicherà per iscritto a tutte le altre i nominativi dei propri membri **contestualmente o entro un mese** alla stipula del presente Contratto Integrativo. Qualora entro il predetto termine una o più organizzazioni non abbiano provveduto alla designazione, o abbiano designato un numero di membri inferiore a quello spettante, le altre organizzazioni della medesima parte si accorderanno tra loro per l'integrazione dei membri mancanti, in modo da assicurare che la commissione sia composta dal numero di membri sopra previsto.

Le modalità di funzionamento della Commissione, comprese quelle di designazione e di sostituzione dei suoi membri, nonché di convocazione delle riunioni, sono determinate dalla stessa Commissione entro tre mesi dalla sua istituzione, mediante apposito regolamento da approvarsi alla unanimità dei suoi membri.

La Commissione dovrà comunque insediarsi **nei** termini di cui sopra, anche nella temporanea impossibilità della perfezione del collegio. E' fatto obbligo al Presidente di impegnarsi per garantire la effettiva pariteticità della Commissione stessa.

Salvo accordi diversi la commissione è presieduta a rotazione dalle parti con alternanza biennale. Nella fase di avvio il Presidente sarà espressione della cooperazione ed il Collegio sarà operativo a tutti gli effetti dopo l'insediamento anche mancando le modalità di funzionamento.

La Commissione potrà avvalersi di consulenze esterne e relazionarsi con la Regione Toscana e/o altri Enti e Istituzioni, con l'Università, gli Istituti Tecnici Agrari, i Centri di Formazione, nonché stabilire rapporti con altri tavoli di concertazione.

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione delle norme del CCNL e del presente CIRC, nonché di accordi collettivi aziendali, dovranno essere sottoposte per iscritto – su iniziativa della parte più diligente – alla Commissione Paritetica, la quale dovrà emettere il proprio parere entro e



non oltre trenta giorni dal ricevimento della comunicazione. La Commissione potrà convocare le parti, esaminare documenti e, se la complessità della controversia lo renda necessario, prorogare per altri trenta giorni e per una sola volta la formulazione del parere, dandone comunicazione scritta alle parti.

Qualora il parere sia espresso dalla Commissione all'unanimità dei membri, esso avrà efficacia vincolante per le parti.

Sino a quando la Commissione non abbia espresso il parere, o sino a quando non sia scaduto il termine per la sua formulazione, è fatto obbligo per le parti di astenersi da iniziative sindacali o giudiziarie, nonché dall'adozione di decisioni unilaterali sulla materia oggetto di controversia.

ART. 4 – OSSERVATORIO REGIONALE

In relazione a quanto sottoscritto nell'art.2 del presente contratto (Commissione Regionale Paritetica), le parti convengono di chiedere alla Regione Toscana ed in particolare all'Assessore all'agricoltura, di istituire attraverso l'ARSIA o altri istituti di ricerca **l'osservatorio agroalimentare** con il preciso compito di studiare e favorire con opportune azioni il collegamento tra la produzione, la trasformazione e la commercializzazione dei prodotti agricoli, favorendo l'utilizzo delle materie prime provenienti dalla regione.

Dichiarazione congiunta.

Le parti, vista la significativa presenza della cooperazione in Toscana, avvalendosi della opportunità prevista dall'art.4 del CCNL, convengono di chiedere all'osservatorio nazionale di svolgere una specifica ricerca con riferimento ai settori florovivaistico e agrituristico della cooperazione.

ART. 5 – OCCUPAZIONE – MERCATO DEL LAVORO

Le parti convengono sul fatto che nel settore primario possono determinarsi interessanti possibilità di occupazione. La pluriattività dell'impresa agricola, la scelta della qualità per le produzioni e il recupero delle culture del territorio e della tradizione e quindi la valorizzazione delle tipicità offrono spazi reali per crescita occupazionale soprattutto se il sistema della formazione sarà in grado di offrire risposte adeguate.

A fronte di un **aumento preoccupante del precariato e di forme di lavoro irregolare** si ha, in modo quasi paradossale, la mancanza di manodopera qualificata e specializzata, e nel contempo un preoccupante invecchiamento della manodopera agricola attualmente occupata

Per questo le parti si impegnano a mettere in atto una serie di azioni comuni volte a ridimensionare i fenomeni di disoccupazione presenti nella regione, ed in particolare in alcune aree rurali, favorendo il ricambio generazionale anche attraverso l'utilizzo sistematico degli strumenti disponibili e attraverso iniziative che consentano, accanto al consolidamento e alla crescita della attuale struttura produttiva, un incremento occupazionale con la promozione di nuova cooperazione. Nuove cooperative possono costituirsi, anche per impegno delle parti, per operare nei settori più legati all'innovazione di processo e di prodotto come per intervenire nei settori più tradizionali. Uso di tecniche e tecnologia per gli obiettivi della qualità certificata oppure marketing e cooperative di giovani capaci di utilizzare tutte le macchine agricole e/o intervenire sulle coltivazioni arboree, proponendosi come servizio o come conduttori di piccole realtà produttive anche associate.

Sempre per il fine di aumentare le opportunità di lavoro e per incentivare l'evoluzione professionale ed il ricambio generazionale dell'attuale manodopera agricola le parti convengono di sperimentare, per la durata del presente CIRL, una "politica del lavoro" che sia fondata da un lato sulla formazione professionale e dall'altro lato su una utilizzazione diffusa anche degli strumenti recentemente introdotti in agricoltura come part-time e apprendistato assieme ai contratti di F.L. e alle convenzioni ex art. 17 L.56/87, art.6 CCNL. Il tutto nel rispetto delle regole contrattuali e di legge così come per il lavoro a tempo determinato e il "lavoro temporaneo" (artt. 23-24-26 del CCNL).

Per il monitoraggio di questa fase di sperimentazione si procederà attraverso la commissione regionale paritetica che si insedierà **contemporaneamente o entro un mese** dalla stipula del presente CIRL.

Il lavoro extracomunitario è nel settore una realtà consolidata con una forte potenzialità di ulteriore sviluppo: questo richiede attenzione alle diverse alle diverse problematiche relative alle esigenze culturali e ad una corretta e solidale integrazione sociale (ricerca di alloggio, informazione e formazione multilingue).

ART. 6- FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti concordano di affidare alla Commissione paritetica, di cui all'Art.2 del presente CIRL, uno specifico compito afferente la formazione sia in termini di analisi che di proposta, che si confronti con i piani formativi di FONCOOP. Si conviene di chiedere interventi alla Regione (Assessorati al lavoro e all'agricoltura) e agli Enti Delegati per promuovere azioni formative, - anche con l'utilizzo di quanto previsto dagli artt. 31 e 32 del CCNL - di aggiornamento, qualificazione e formazione della manodopera agricola, per figure professionali attualmente carenti sul mercato. Queste azioni dovranno tener conto anche dei finanziamenti previsti dall'Unione Europea.

Il riferimento va in particolare ai settori innovativi dell'agricoltura a basso impatto ambientale e all'agriturismo, in costante crescita quantitativa.

Le necessità formative riguardano anche attività più tradizionali come arboricoltura o conduzione di macchine operatrici e attività di servizio avanzate come il marketing e la promozione di qualità.

Un ruolo di primo piano potrà svolgere l'ARSIA anche come conseguenza della riforma della Legge Regionale sulla assistenza tecnica in agricoltura.

Inoltre le parti convengono sulla opportunità di attivazione delle iniziative di tirocinio formativo e di orientamento, di cui all'art.6 del D.L. 2.4.96, n. 181, in quanto strumenti che realmente possono agevolare le scelte professionali dei giovani attraverso una conoscenza diretta del mondo del lavoro, attuata con l'inserimento nelle realtà aziendali.

Le parti pertanto si adopereranno congiuntamente, anche tramite la Commissione Paritetica di cui all'art.2, perché nell'ambito regionale gli organismi che possono essere promotori e titolari di progetti di orientamento e formazione, realizzino iniziative di tirocinio da svolgersi, mediante apposite convenzioni, presso aziende cooperative del settore agroalimentare.



ART. 7 – AMBIENTE DI LAVORO, TUTELA DELLA SALUTE, SALUBRITA' DEI PRODOTTI.

Le parti convengono che la tutela della salute dei lavoratori e dei consumatori rappresenta un obiettivo comune.

In relazione a quanto disposto dal D.M. 1255, art.23, si ritiene indispensabile il possesso del **patentino** da parte dei lavoratori addetti alla preparazione e all'impiego dei presidi fitosanitari.

Il costo relativo all'acquisizione del **patentino**, se non già in possesso del lavoratore, sarà a carico del datore di lavoro.

Le parti si impegnano ad una graduale riduzione dei prodotti di classe 1°, 1b, 1c, 2°.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che partecipino ai corsi per l'acquisizione del patentino, verranno riconosciute **60 ore** da detrarre da quelle previste per il diritto allo studio.

Si ritiene inoltre indispensabile che, in aggiunta ai corsi finalizzati all'acquisizione del patentino, vengano effettuati, in collaborazione con la Regione Toscana, brevi corsi e seminari di **educazione alla salute** aperti a tutti i lavoratori.

Le imprese cooperative provvederanno, nei modi e forme previste dalla delibera di cui alla legge regionale 12 maggio 2003 n°24 e nelle modalità dei programmi formativi concertati tra le parti sociali a livello regionale o provinciale o aziendale, a aggiornare e fare partecipare contestualmente all'assunzione, a corsi brevi in materia di igiene per il personale sia esso a tempo indeterminato o avventizio, che sarà adibito alle attività di manipolazione, trasformazione, confezionamento, vendita, trasporto e somministrazione di alimenti.

In ottemperanza a quanto previsto dalla circolare ministeriale n. 37 del 29.6.1988, si stabilisce che il tempo minimo di rientro dopo la somministrazione di fitofarmaci debba essere:

a) almeno di 48 ore per i prodotti di 1 e 2 classe tossicologica;

b) non inferiore a quello previsto dalla normativa vigente per ogni prodotto delle altre classi.

Per l'effettuazione dei trattamenti si raccomanda l'uso di trattori pressurizzati; ove ciò non fosse possibile, le aziende si impegnano a fornire ai lavoratori adeguati mezzi di protezione e, in particolare, tute composte da tessuti speciali (tipo Goretex), che consentano un'adeguata traspirazione e, nel contempo, salvaguardino dagli effetti nocivi.

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento alla legislazione vigente.

In relazione alla predisposizione e realizzazione di programmi di miglioramento per la tutela del territorio, nonché alle problematiche relative al raggiungimento degli standard di sicurezza alimentare, le parti convengono sul coinvolgimento e partecipazione nelle diverse fasi dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

ART. 8 – RAPPRESENTANTI AZIENDALI PER LA SICUREZZA

Le parti **contestualmente** alla stipula del presente Contratto provvederanno alla costituzione del Comitato Paritetico Regionale sui temi della sicurezza sui luoghi di lavoro per il rispetto della legislazione vigente, così come previsto dal CCNL.

Il Comitato sarà costituito da sei rappresentanti le Organizzazioni firmatarie che provvederanno a nominare i propri rappresentanti dandone comunicazione scritta alle altre componenti.

Il Comitato si doterà di apposito Regolamento per il suo funzionamento. Compiti di Presidenza del Comitato saranno assunti in modo alternato, ogni due anni, da rappresentanti delle Organizzazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, che esprimeranno il primo Presidente.

I compiti del Comitato sono:

- Favorire la generalizzazione dei RLS.
- Coordinare a livello regionale le politiche in materia di Tutela della Salute.
- Promuovere specifiche azioni di formazione (ed informazione dei lavoratori e) dei RLS,.
- **Promuovere corsi di formazione sulla sicurezza per tutti i lavoratori** predisponendo allo scopo anche apposito materiale
- Coordinare azioni di intervento presso la Regione, Istituti ed Enti preposti allo scopo di attivare le politiche in materia di Tutela della Salute, le azioni necessarie alla formazione ed informazione dei lavoratori e dei RLS.
- Predisporre appositi questionari e/o documenti attraverso i quali raccogliere le necessità emergenti dalle singole Aziende e con lo scopo di predisporre una apposita Banca Dati.
- Tenere aggiornato l'elenco dei RLS eletti nelle singole realtà.

I rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 10 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito del medesimo territorio ovvero del medesimo comparto produttivo.

Nelle aziende fino a 80 addetti verrà eletto un rappresentante. Nelle aziende con oltre 80 addetti i RLS saranno due.

Nelle aziende nelle quali siano state istituite le rappresentanze sindacali aziendali, i rappresentanti per la sicurezza devono essere scelti al loro interno.

I rappresentanti per la sicurezza esercitano le attribuzioni di cui all'art. 19 del Decreto ed ogni altra attribuzione o funzione loro demandata dalla legge e/o da disposizioni dell'autorità amministrativa.

Devono essere messi a disposizione dei delegati aziendali alla sicurezza i mezzi necessari all'esercizio delle funzioni. Ai delegati aziendali alla sicurezza deve essere inoltre consentito di esercitare le loro funzioni anche durante l'orario di lavoro, *nei limiti di 20 ore annue*, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, e comunque entro i seguenti limiti e nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) i delegati potranno esercitare le loro funzioni durante l'orario di lavoro, qualora ciò sia reso necessario dalla specifica funzione da svolgere, e cioè in quanto questa non possa essere efficacemente svolta fuori dall'orario di lavoro;
- b) il numero massimo delle ore annue usufruibili da ciascun delegato dovrà essere concordato in stretta relazione ai seguenti elementi:
 - livello di complessità delle attività produttive e dell'organizzazione tecnico-funzionale;
 - numero dei lavoratori;
 - presenza e grado di rischi specifici;
- c) in ogni caso, il delegato dovrà curare che l'esercizio delle proprie funzioni durante l'orario di lavoro, comporti il minor pregiudizio possibile agli oggettivi interessi dell'impresa in relazione al posto di lavoro occupato e alle mansioni in concreto svolte;
- d) in caso di controversia su quanto disposto dalle lettere precedenti, questa dovrà essere obbligatoriamente rimessa, a cura della parte più diligente, alla Commissione Regionale Paritetica di cui all'art.2 del presente contratto per l'acquisizione del parere previsto nel medesimo articolo.



ART. 9 – LAVORI NOCIVI, PESANTI E DISAGIATI

A) LAVORI NOCIVI

Si considerano nocivi i lavori per il cui espletamento ricorra:

- l'utilizzazione e la manipolazione di sostanze nocive per l'uomo;
- l'esposizione a rumori;
- l'esposizione a fumi e gas;
- ogni altro lavoro definito tale dalle norme di legge.

Ai lavoratori, i quali nel corso della giornata vengano impiegati prevalentemente in lavori o ambienti nocivi, si applica una riduzione dell'orario di lavoro, fermo restando il diritto alla normale retribuzione, pari a 20 minuti per ogni ora di effettivo lavoro nocivo.

Fermo restando l'impegno delle aziende di mantenere l'ambiente di lavoro in condizioni di salubrità e di igiene, tenendo in particolare conto la caratterizzazione dei settori nei quali operano le cooperative agricole, in presenza di eventuali riconosciute condizioni di nocività, a livello aziendale le parti concorderanno provvedimenti che eliminino tali fattori di nocività e, in questo ambito, condizioni transitorie a tutela della salute dei lavoratori.

Inoltre, in caso di trattamenti, il rientro in coltura non può avvenire prima che siano trascorse 72 ore .

I lavoratori occupati in ambienti e/o lavori nocivi saranno sottoposti a visita specialistica almeno una volta l'anno.

Gli oneri derivanti dagli accertamenti medici, dalle visite specialistiche e dalle rilevazioni concordare sono a carico dell'azienda.

Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le cooperative comunicheranno periodicamente, e comunque ogni sei mesi, ai delegati aziendali, l'elenco delle sostanze impiegate nei processi produttivi con le quali il lavoratore può venire a contatto e suscettibili di determinare conseguenze negative sul suo stato di salute.

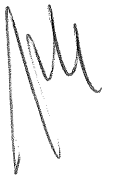
Non vengono considerati nocivi, ai fini della riduzione di orario, i lavori effettuati con adeguati mezzi e/o sistemi che da parte degli organi a ciò preposti, siano riconosciuti idonei a garantire la protezione del lavoratore dai fattori di nocività.

Per i lavori nocivi dovranno in ogni caso essere rispettate tutte le norme di sicurezza e di prevenzione previste dalle vigente legislazione.

B) LAVORI PESANTI E DISAGIATI

Le parti riconoscono come disagiati e/o pesanti i seguenti lavori:

- prestazioni in terreni acquitrinosi per le quali il lavoratore sia costretto a permanere con i piedi immersi nell'acqua;
- carico, scarico, trasporto, irrorazione e spargimento manuale di letame;
- lavoro in celle frigorifere o all'interno di ambienti con temperatura uguale od inferiore a 5 gradi;
- escavazione manuale dei fossi in sezione obbligata a profondità non inferiore a cm. 100;
- **zappatura e vangatura manuale;**
- vuotatura manuale dei pozzi neri o pozzetti delle concimaie;
- ripulitura manuale dell'invaso dei laghetti artificiali;
- mietitrebbiatura e trebbiatura dei cereali;
- utilizzo di motosega;
- spietramento manuale per pulitura terreni;
- carico, scarico, spostamento manuale di materiali che sottopongano il lavoratore ad uno sforzo prolungato e superiore al normale;
- **prestazione lavorativa su le barbatelle di 1° e 2° anno**



- prestazione lavorativa su vitigni francesi;

L'impiego di lavori pesanti o disagiati, ad eccezione della mietitrebbiatura, non può avere durata superiore alle quattro ore giornaliere; per tali lavori verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sullaretribuzione effettiva e per le ore corrispondenti.

ART. 10 – VALORIZZAZIONE DELLE ESPERIENZE DI AGRICOLTURA A BASSO IMPATTO AMBIENTALE.

Le parti ritengono che nel comparto si debbano sempre più sviluppare sistemi di produzione agricola che attuino tecniche produttive che riducano fortemente l'impatto ambientale e comportamenti che affermino politiche di sviluppo sostenibile.

In via sperimentale le parti convengono di individuare nel territorio regionale (una o) più imprese cooperative, con le quali potere effettuare esperienze avanzate di agricoltura a basso impatto ambientale.

Gli RLS saranno pertanto formati sperimentalmente sulle materie ambientali intrecciando la garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori con la sostenibilità ambientale

Al fine di assicurare la fattibilità tecnica ed economico-finanziaria di tali esperienze, le parti si impegneranno congiuntamente a ricercare ed ottenere sia la collaborazione di Università, Istituti ed Enti specializzati, sia l'intervento di fonti di finanziamento pubblico per una adeguata copertura dei costi, compresi quelli necessari alla formazione e riqualificazione degli addetti.

ART. 11 – MENSA

Le parti si impegnano a far sì che in ogni impresa cooperativa venga istituito il servizio di mensa. Per quanto disposto dall'art.18 del CCNL, le possibilità, modalità e condizioni di istituzione del servizio di mensa, saranno verificate fra le cooperative e le organizzazioni sindacali a livello aziendale, con riferimento alle singole realtà produttive, alle necessità di organizzazione del lavoro, alle residenze dei lavoratori ed al numero totale dei lavoratori occupati.

Nei casi in cui sia verificata l'esistenza delle condizioni per istituire il servizio di mensa (anche tramite mense interaziendali o convenzioni con altre mense già esistenti) e questo non venga istituito, a tutti i lavoratori che ne avrebbero usufruito verrà riconosciuta una indennità sostitutiva di euro **4,30 (euro quattro/30)** per ogni giornata di effettivo lavoro.

La stessa indennità spetta a quei lavoratori che, pur essendo stato istituito il servizio di mensa, non possono usufruirne per ragioni attinenti il loro servizio e semprechè non percepiscano un trattamento di missione o trasferta.

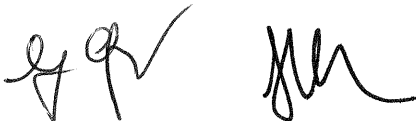
Nei casi di istituzione del servizio di mensa la quota di partecipazione dell'azienda cooperativa al costo del pasto sarà concordata a livello aziendale.

In caso di controversie non risolte a livello aziendale, su richiesta di una delle parti, potranno essere investite le organizzazioni regionali firmatarie del presente contratto

Nota a verbale delle OO.SS.: Per istituzione "di servizio mensa" si intende fornitura di un pasto completo (primo piatto, secondo piatto, contorno, acqua e vino).

ART. 12 – ASSUNZIONI

L'assunzione del lavoratore, sia operaio che impiegato, è di norma effettuata a tempo indeterminato, salvo che nelle ipotesi consentite dall'art.23 della Legge 28.2.1987, n. 56.



L'apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro deve in ogni caso risultare da atto scritto nelle forme di legge.

IMPIEGATI

L'assunzione dell'impiegato con contratto a tempo determinato è consentita:

- a) quando ciò sia richiesto dalla stagionalità o saltuarietà dell'attività lavorativa;
- b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempre che nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
- c) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo.

OPERAI

L'assunzione dell'operaio con contratto a tempo determinato può avvenire:

- a) per l'effettuazione di lavorazioni agricole di natura stagionale, nonché di singole e compiute fasi lavorative nelle quali si articola il ciclo produttivo delle colture agrarie;
- b) per attività agrituristiche di carattere stagionale;
- c) per le attività di lavorazione e di trasformazione di prodotti agricoli stagionali che richiedano mano d'opera aggiuntiva o diversa per specializzazione, rispetto a quella normalmente impiegata in azienda;
- d) per ogni altra attività lavorativa complementare o integrativa, purchè occasionale o saltuaria, per la quale ricorrano le condizioni di cui alla precedente lettera c);
- e) per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, semprechè nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione.

Agli operai assunti con contratto di lavoro a tempo determinato sarà garantita, per tutta la durata del rapporto, la continuità della prestazione e della retribuzione, salvi giustificati motivi di sospensione del lavoro, quali: avversità atmosferiche, guasti o fermo tecnico degli impianti, oggettive necessità connesse ai cicli produttivi aziendali da valutarsi anche con le rappresentanze sindacali aziendali o con le R.S.U.

ART. 13 – RIASSUNZIONI

(Valgono i criteri in vigore, individuati dalle singole Commissioni Circostrizionali per l'impiego, fermo restando quanto disposto dall'art.56 del CCNL.)

Le parti considerano la stabilizzazione della manodopera presupposto di crescita della professionalità a garanzia della qualità.

In questo contesto, fermo restando quanto stabilito dall'art. 59 del CCNL, i lavoratori a tempo determinato che sono stati assunti per svolgere attività a carattere stagionale e/o per fasi lavorative possono esercitare il diritto alla riassunzione nelle medesime attività e per la durata delle stesse per l'anno successivo.

Nell'esercizio di tale diritto sono indicati quali criteri di precedenza la professionalità e il carico familiare

I lavoratori extracomunitari eserciteranno tale diritto con le modalità sopra descritte compatibilmente con le normative di legge.



Dichiarazione a verbale

Le parti datoriali si impegnano a promuovere una campagna di sensibilizzazione nei confronti delle cooperative loro associate al fine di favorire la riassunzione dei lavoratori extracomunitari con le modalità previste dall'attuale normativa in materia

ART. 14 – CLASSIFICAZIONE

Considerato che lo sviluppo della scala parametrica applicando il CIRL della Toscana è per l'operaio agricolo compresa tra il 100 del comune ed il 128 del super, si attesta il quadro operaio al parametro **145**.

Anche a miglior specificazione di quanto previsto dall'art.19 del CCNL e per quanto da esso demandato alla contrattazione integrativa, le parti definiscono le classificazioni dell'AREA OPERAI (comune agli operai agricoli e a quelli florovivaisti), secondo le seguenti declaratorie.

QUADRO OPERAIO

Lavoratori ai quali la cooperativa affida in via permanente le seguenti funzioni:
svolgimento di attività produttive complesse ad alta tecnologia e di particolare rilevanza con particolare riferimento alla posizione dell'azienda sul mercato, in condizioni di autonomia

- a) operativa e facoltà di iniziative adeguate, presupponenti la compiuta conoscenza da parte del lavoratore delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- b) guida e coordinamento dell'attività produttiva, con autonomia operativa e con responsabilità dei risultati, sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi del ciclo produttivo aziendale;
- c) esecuzione compiuta ed autonoma di tutte le operazioni di un processo produttivo industriale, con funzioni che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di un'unità organizzativa aziendale con ampia autonomia di decisione.

1 LIVELLO – OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori altamente specializzati che, sulla base di indicazioni generali del datore di lavoro o di chi ne fa le veci e in condizioni di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi o funzionali

Profili esemplificativi:

- lavoratori che conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- lavoratori che conducono e controllano macchine operatrici particolarmente complesse quali escavatori, ruspe, mietitrebbiatrici;
- meccanico, falegname, muratore, fabbro, elettricista esperti;
- responsabile di allevamenti zootecnici specializzati;
- fecondatore laico;
- sessatore avicolo;
- responsabile della lavorazione delle carni;
- responsabile degli spacci di vendita, con responsabilità in ordine alle norme igienico sanitarie ed amministrative, degli approvvigionamenti dei prodotti e alla loro rotazione;

- incaricato del collocamento dei prodotti aziendali, operante anche fuori dell'ambito aziendale;
- cantiniere responsabile dei prodotti della cantina e preposto alle operazioni di vinificazione, preparazione e definitiva conservazione dei prodotti;
- responsabile dei processi di lavorazione in serra;
- responsabile dei processi di lavorazione in vivaio;
- posatore reti e barriere – disgaggiatore;
- responsabile degli impianti di surgelazione e refrigerazione;
- maestro di lavorazione del tabacco;
- innestino frutticolo, preposto all'effettuazione delle operazioni di innesto per tutti i tipi di coltivazioni frutticole aziendali;
- autista di autotreno o di autoarticolato di portata superiore ai 75 q.li;
- addetto ai laboratori di analisi;
- guardiacaccia;
- responsabile dei processi di trasformazione del latte e/o della cura e correzione del formaggio;
- preparatore e dosatore di miscele per trattamenti antiparassitari e anticrittogamici, in possesso di apposito patentino rilasciato dalle autorità competenti;
- lavoratori esperti in tecniche di coltivazione biologica;
- lavoratori esperti nell'esecuzione di opere con tecniche di ingegneria naturalistica.

Dichiarazione a verbale

A livello aziendale le parti individueranno i casi in cui debba essere riconosciuta agli autisti la qualifica di specializzato super, in relazione sia alle condizioni nelle quali si svolgono normalmente i trasporti aziendali, sia alla necessità di svolgere, oltre alle operazioni di guida, altre operazioni connesse al tipo e alla natura dei prodotti trasportati.

2 LIVELLO – OPERAIO SPECIALIZZATO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni inerenti il ciclo produttivo o commerciale la cui complessità e/o specialità richiedono specifiche e compiute conoscenze e capacità professionali.

Tali lavoratori hanno pertanto specifica e diretta responsabilità tecnica del lavoro assegnato ai fini della sua riuscita, pur assolvendo alle prescrizioni e agli indirizzi impartiti dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Profili esemplificativi:

- lavoratori che conducono macchine o impianti con capacità, oltre che di regolazione, anche di messa a punto e di ordinaria manutenzione;
- responsabile del frantoio;
- trattorista;
- autista;
- meccanico, muratore, falegname, fabbro;
- addetto agli allevamenti specializzati (compreso il massaggiatore negli allevamenti avicoli);
- addetto all'incubatrice;
- preparatore di miscele per la zootecnia;
- mungitore;
- macellatore e stagionature di carni;
- banconiere di macelleria;
- cantiniere;
- magazziniere responsabile del carico e dello scarico delle merci;
- potatore di riforma;

- innestino;
- vivaista;
- ortolano e orticoltore;
- giardiniere;
- guardia giurata;
- addetto alle celle frigorifere e di conservazione;
- casaro;
- selezionatore di formaggi;
- modellatore a mano di formaggi;
- esperto addetto all'essiccazione del tabacco.
- **conduttore di caldaie**

3 LIVELLO – OPERAIO QUALIFICATO SUPER

Le parti hanno ritenuto di non introdurre per questa tornata di rinnovo contrattuale tale qualifica

4 LIVELLO – OPERAIO QUALIFICATO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono mansioni inerenti il ciclo produttivo e commerciale non particolarmente complessi, richiedenti un normale addestramento pratico e corrispondenti conoscenze professionali;
- i lavoratori che conducono, con capacità di eseguire le normali lavorazioni, macchine non complesse, sia agricole che per la lavorazione, la preparazione e la movimentazione di prodotti e merci;
 - gli aiutanti dei lavoratori inquadrati ai livelli superiori.

Profili esemplificativi:

- conduttore di mezzi meccanici per i quali non è richiesta patente o abilitazione;
- addetto al frantoio;
- patate;
- addetto agli allevamenti avicoli industriali e ad altri allevamenti non specializzati;
- addetto alla selezione delle uova;
- addetto al magazzino ed allo spaccio di vendita;
- addetto alla cantina;
- addetto al confezionamento di olio e vino;
- addetto alla selezione e al confezionamento dei prodotti ortofrutticoli;
- addetto alle centrali ortofrutticole;
- addetto ai semenzai del tabacco;
- addetto alle lavorazioni meccaniche del tabacco;
- addetto al trattamento e confezionamento del tabacco;
- addetto alla raccolta e confezionamento dei funghi;
- tagliatore di ceduo e di alto fusto.

5 LIVELLO – OPERAIO COMUNE

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici, per le quali non occorrono conoscenze professionali o pratica formativa.

Profili esemplificativi:

- raccoglitori manuali di prodotti agricoli;
- addetto alla vangatura e alla zappatura;

- addetto alla scerbatura e al diradamento delle colture orticole;
- addetto alle pulizie;
 - addetto all'infilzatura del tabacco allo stato verde.
 -

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori non in possesso di conoscenze professionali, i quali vengano adibiti ad attività del processo produttivo per abilitarsi alle quali necessitano di un periodo di pratica formativa: tali lavoratori verranno inquadrati nel livello corrispondente alle attività svolte dopo un periodo, non superiore ai 12 mesi, di effettivo e continuativo svolgimento delle medesime.

AGRITURISMO

Per quanto riguarda le attività agrituristiche di cui alla Legge 730/1985 e alla L.R. 76/1994, le parti, tenuto conto dell'attività in concreto svolte e sviluppate dalle imprese agrituristiche toscane nei primi anni di applicazione della legislazione in materia, individuano i seguenti profili professionali ai fini della classificazione del personale operaio addetto in modo continuativo a tale attività.

OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER

Responsabile delle scuderie, del maneggio e, in generale, delle attività ippiche aziendali; capo cuoco; responsabile della preparazione dei pasti e/o dell'approvvigionamento delle materie prime in aziende nelle quali l'attività della somministrazione dei pasti, assuma rilevanza organizzativa autonoma nell'ambito dell'attività agrituristiche complessivamente esercitate; accompagnatore di comitive in escursioni e animatori di attività ricreative con conoscenze specifiche in materia ambientale, naturalistica etc.

SPECIALIZZATO

Cuoco; addetto alla ricezione con responsabilità della tenuta del registro degli ospiti alloggiati; capo caccia.

QUALIFICATO SUPER

Le parti hanno ritenuto di non introdurre per questa tornata di rinnovo contrattuale tale qualifica

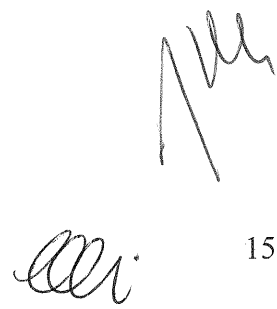
QUALIFICATO

Aiuto cuoco; addetto al guardaroba, alla lavanderia, alla stireria; accompagnatore nelle aziende faunisticovenatorie.

ART. 15 – CAPO OPERAIO

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di coordinare altri dipendenti (capo), viene corrisposta, per il periodo di svolgimento dell'incarico, una **maggiorazione retributiva pari al 10%** della retribuzione nazionale e della retribuzione integrativa regionale della qualifica di appartenenza.

ART. 16 – INDENNITA' DI FUNZIONE QUADRI

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 45 del CCNL viene stabilita una indennità pari ad un minimo di euro 103,30 mensili per i quadri impiegati di 1° livello e ad un minimo di euro 77,50 per i quadri impiegati di 2° livello.

ART.17 – LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Agli operai, sia agricoli che florovivaisti, i quali effettuano lavoro straordinario, festivo o notturno, verranno riconosciute le seguenti maggiorazioni retributive:

a) lavoro straordinario: 30%

b) lavoro festivo: 50%

c) lavoro notturno: 50%

d) straordinario festivo: 60%

e) festivo notturno: 70%

Per gli operai a tempo determinato la percentuale di maggiorazione deve essere calcolata su retribuzione nazionale base, indennità di contingenza e retribuzione integrativa regionale; il relativo importo deve essere aggiunto alla retribuzione globale (intendendosi per globale la retribuzione comprensiva del 3° elemento).

Per il lavoro notturno o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una **maggiorazione del 15%**.

ART. 18 – ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, distribuite di norma su cinque giorni lavorativi.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su sei giorni lavorativi potrà essere concordata a livello aziendale, purchè essa sia connessa ad effettive e comprovate necessità di organizzazione del lavoro imposte dalle specifiche tipologie del ciclo produttivo.

Fermo restando che il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno solare è fissato in 230 ore, le parti individuano le seguenti lavorazioni stagionali per le quali può essere superato il monte ore di eccedenza dell'orario contrattuale stabilito dall'art.22 del CCNL e da utilizzarsi per le prestazioni lavorative settimanali con orari superiori a quello contrattuale, cui devono corrispondere prestazioni lavorative settimanali con orari corrispettivamente ridotti:

- mietitura e trebbiatura;
- raccolta, preparazione e lavorazione di prodotti a maturazione concentrata e di rapido deterioramento, ove sia necessaria mano d'opera specializzata e non vi si possa sopperire con l'assunzione di lavoratori a tempo determinato o con l'effettuazione di più turni di lavoro giornaliero.

I calendari di orario e il limite delle ore utilizzabili per la flessibilità, anche oltre il limite fissato dall'art.22 del CCNL, saranno previamente concordati a livello aziendale, tenuto conto delle effettive e comprovate necessità di organizzazione del lavoro.

A tale scopo verrà sperimentata l'istituzione di un monte-ore individuale nel quale affluiranno le ore relative a ROL, ex festività, flessibilità "in alto". Da tale monte-ore individuale ogni lavoratore potrà prelevare fino al 40% per permessi fruibili secondo la prassi aziendale comunque comunicati con congruo anticipo e fuori dai periodi di picco lavorativo. Il restante 60% delle ore sarà utilizzato

per fermate collettive e/o per flessibilità "in basso" nell'anno solare con possibilità di riporto pluriennale in alcuni casi specifici (esempio ferie di lavoratore extra-comunitario). Il monte ore individuale può essere utilizzato anche per consentire l'osservanza di tradizioni culturali o di precetti religiosi appartenenti o praticati in difformità dai prevalenti.

ART.19 – INTERRUZIONI E RECUPERI

Le interruzioni dovute a cause di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino complessivamente la mezz'ora di lavoro in un giorno.

Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile, per cause di forza maggiore, eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, l'azienda potrà disporre il recupero, entro i successivi 15 giorni, delle ore non lavorate senza dar luogo a remunerazione alcuna. Detto recupero potrà effettuarsi nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici settimanali.

Nell'azienda ove si faccia luogo al recupero, non trovano applicazione le norme di cui agli artt. 8 e seguenti della Legge 8/81872, n. 457 (Cassa integrazione speciale per gli operai agricoli).

ART. 20 – MEZZI DI TRASPORTO

Il datore di lavoro si impegna a fornire un adeguato mezzo di trasporto al personale che, per esigenze aziendali, deve spostarsi sia abitualmente che saltuariamente. Il tempo impiegato è considerato a tutti gli effetti lavorato, **sia per gli spostamenti durante l'orario di lavoro che per quelli ad inizio e fine turno.**

Per l'uso dei mezzi di trasporto da parte degli addetti, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il lavoratore contro la responsabilità civile per i danni arrecati a trasportati e a terzi.

Qualora il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto, al lavoratore spetta **un rimborso spese di euro 0,25 (o di un quinto del costo di un litro di benzina super, se superiore a euro 0,25)** per ogni chilometro percorso con autovettura, oppure di **euro 0.18** per ogni chilometro percorso con motoveicolo.

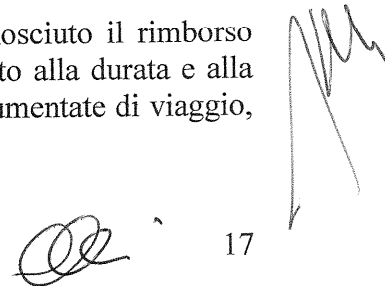
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

ART. 21 – RIMBORSO SPESE

Il prestatore di lavoro ha diritto di essere rimborsato di tutte le spese documentate e sostenute per conto e nell'interesse del datore di lavoro, purchè autorizzate e comunque necessarie.

Le spese di viaggio, vitto e alloggio che il prestatore di lavoro debba sostenere per recarsi in missione o in trasferta, devono normalmente essere anticipate dal datore di lavoro anche tramite l'attribuzione di congrui "fondi spese", e in ogni caso rimborsate non appena conclusa la missione e trasferta e consegnata la relativa documentazione.

Nel caso di missione o di trasferta al prestatore di lavoro verrà inoltre riconosciuto il rimborso forfetario delle piccole spese non documentabili, in un ammontare commisurato alla durata e alla rilevanza della missione o trasferta, e stabilita percentualmente sulle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio.



A favore dei prestatori di lavoro che per le mansioni loro assegnate effettuino missioni o trasferte in via abituale, e comunque non occasionale, oltre al rimborso delle spese sostenute, il datore di lavoro riconoscerà specifiche indennità di missione o trasferta, destinate a compensare i disagi derivanti sia dal tempo impiegato per il viaggio che dall'allontanamento dal luogo delle normali relazioni familiari e sociali. La determinazione di tali indennità sarà concordata a livello della singola azienda, applicando criteri riferiti alle distanze e/o alla durata delle missioni o trasferte.

Dichiarazione congiunta.

Ai fini dell'applicazione della presente clausola le parti dichiarano che:

- a) per missione si intende lo spostamento del prestatore di lavoro in un luogo diverso da quello di ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, di durata non superiore ad un giorno, e per effettuare una prestazione che abbia una durata non inferiore al normale orario di lavoro e comportante un tempo di viaggio superiore a quello richiesto dalle mansioni normalmente svolte;
- b) per trasferta si intende il mutamento temporaneo e provvisorio del luogo di normale svolgimento della prestazione lavorativa, richiedente il pernottamento fuori sede per una o più notti.

ART. 22 – INDENNITA' DI CASSA

Il datore di lavoro, adottando le misure più idonee in relazione alla complessità organizzativa dell'azienda, è tenuto a far sì che il rischio connesso alla tenuta della cassa e al maneggio o movimento di valori sia oggettivamente il più limitato possibile.

Fermo restando quanto sopra, le parti convengono che la misura dell'indennità di cassa stabilita dall'art.50 del CCNL sia da considerarsi quale misura minima, incrementabile a livello aziendale, in funzione degli ordinari flussi di cassa e di valori e delle condizioni nelle quali la mansione è svolta.

L'indennità di cassa viene riconosciuta anche a quegli operai i quali, per le mansioni svolte, assumono la responsabilità del movimento di denaro o di valori ed il relativo rischio.

L'indennità di cassa è corrisposta, nel perdurare della mansione, per ogni mese di effettivo lavoro e, nell'ammontare mensile, non è frazionabile. A chiarimento di quanto sopra, si specifica che l'indennità di cassa non compete nel periodo di godimento delle ferie, se queste sono godute in un unico periodo non frazionato.

ART. 23 – RETRIBUZIONE INTEGRATIVA REGIONALE E SALARIO PER OBIETTIVI

I livelli di retribuzione integrativa, sono i seguenti:

AREA IMPIEGATI

- 1 euro 373,51
- 2 euro 316,70
- 3 euro 227,57
- 4 euro 172,61
- 5 euro 159,18
- 6 euro 141,62

AREA OPERAI

Operai agricoli

Quadro	euro 127,16
Specializzato S.	euro 127,16
Specializzato	euro 115,80
Qualificato	euro 102,89
Comune	euro 87,39

Operai florovivaisti

Quadro	euro 195,85
Specializzato S.	euro 195,85
Specializzato	euro 186,04
Qualificato	euro 161,76
Comune	euro 128,71

Le retribuzioni di cui sopra saranno integrate dal salario per obiettivi, secondo la normativa di seguito riportata.

Anche in applicazione dell'art.3 del CCNL 22.7.99, le parti convengono che le imprese cooperative sottoscriveranno con le organizzazioni sindacali territoriali e/o le rappresentanze aziendali dei lavoratori degli accordi per la erogazione di un salario per obiettivi, e cioè di remunerazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella gestione aziendale e/o nella realizzazione dei programmi, progetti, fasi di attività.

Tali erogazioni avranno per loro natura carattere di variabilità e non determinabilità a priori ed avranno connotati utili al particolare regime di decontribuzione previsto dall'art.2 della legge 23.05.1997, n.135.

Si stabilisce che l'importo complessivo da destinarsi annualmente, tramite gli accordi di cui sopra, alle erogazioni previste dal presente articolo da parte di ogni impresa cooperativa sarà pari al **6%** (sei per cento) del monte delle retribuzioni contrattuali lorde dell'anno di riferimento ovvero l'anno precedente la stipula dell'accordo.

Gli accordi avranno forma scritta, dovranno essere conclusi entro i primi due mesi dell'anno o-se non coincidente con l'anno solare- dell'esercizio, e le parti nel concluderli si atterranno ai seguenti criteri generali:

- 1) Individuazione con chiarezza dei risultati attesi, nonché dei criteri e meccanismi in base ai quali sorgerà il diritto dei lavoratori alle erogazioni integrative.
- 2) Determinazione degli eventuali importi massimi e dei parametri per la ripartizione tra i lavoratori.
- 3) **saranno determinati i parametri per la loro ripartizione tra i lavoratori, individuati in base al lavoro complessivo delle unità omogenee, allo svolgimento del lavoro connesso all'obiettivo; a livello aziendale, sempre previo accordo tra le parti, potranno essere individuati ulteriori parametri, anche sperimentali, connessi ad un processo valutativo individuale.**
- 4) Le erogazioni saranno corrisposte anche ai lavoratori a tempo determinato in maniera proporzionale al periodo lavorato ovvero con retribuzione giornaliera uguale al lavoratore a tempo indeterminato di pari livello.

Le erogazioni sono altresì corrisposte ai lavoratori a part-time nonché agli apprendisti sempre in quota proporzionale e coerente con le disposizioni vigenti.

5) Sarà precisato che le erogazioni integrative non potranno costituire elementi definitivamente acquisiti e/o irrinunciabili della retribuzione, e che non saranno computabili ai fini del calcolo di altri istituti economici che prendono a riferimento la retribuzione oraria, giornaliera, mensile o



annua (a titolo esemplificativo: maggiorazioni per lavoro straordinario, festività e ferie, mensilità aggiuntive, trattamento di fine rapporto).

L'individuazione degli obiettivi di cui al precedente punto 1) è oggetto di valutazione caso per caso, fermo restando per tutti un ambito comune costituito da:

- a) Risultati della gestione aziendale in termini assoluti e/o relativi (rapporto con budget, trend temporale, crescita cooperativa, interventi di carattere sociale, etc.); andamento del fatturato e margine operativo.
- b) Miglioramento delle produzioni e del processo produttivo (interventi formativi, certificazione, marketing).
- c) Criteri afferenti la presenza sul luogo di lavoro (con eccezione dei lavoratori di cui al precedente punto 4).

Le parti decidono di attribuire una quota del salario variabile, espressa in cifra fissa secondo la tabella allegata, a tutti i lavoratori.

Detta quota, convenzionalmente fissata nel 2% (due per cento) e non riassorbibile, sarà erogata in 12 mensilità e non entrerà nel calcolo delle maggiorazioni previste dal presente contratto regionale.

Pertanto la percentuale effettiva per la contrattazione del salario per obiettivi a livello di azienda, per la durata del presente contratto, è stabilita nel 4% (quattro per cento) del monte delle retribuzioni contrattuali lorde di ciascun anno di riferimento.

Tabella

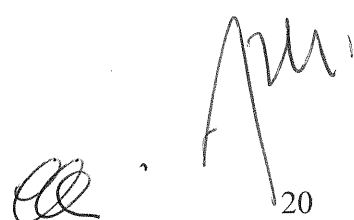
OPERAI		Mensile	annuale
QUADRO	(145)	36,25 euro	435,00 euro
5° livello Spec. Super	(126)	31,50 euro	378,00 euro
4° livello Spec.	(117)	29,16 euro	349,92 euro
3° livello Qualif. Super	(111)	--	--
2° livello Qualif.	(108)	27,00 euro	324,00 euro
1° livello Comune	(100)	25,00 euro	300,00 euro

IMPIEGATI		Mensile	annuale
1° livello	(152)	44,39 euro	532,60 euro
2°	(136)	34,00 euro	408,00 euro
3°	(125)	31,25 euro	375,00 euro
4°	(117)	29,16 euro	349,92 euro
5°	(108)	27,00 euro	324,00 euro
6°	(100)	25,00 euro	300,00 euro

Dichiarazione a Verbale

Si precisa che le modalità di erogazione del salario variabile indicate nel presente articolo valgono unicamente per il presente contratto.

ART. 24 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO



Per il calcolo dell'anzianità maturata precedentemente all'1/6/1982, le parti convengono nell'applicazione delle norme previste dai CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti delle singole provincie.

ART. 25 – ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Le parti si danno reciprocamente atto che nel territorio regionale sono numerose le imprese cooperative che occupano meno di 25 dipendenti con lavoro a tempo indeterminato e che, conseguentemente, si rende necessario concordare condizioni di miglior favore rispetto a quella del contratto nazionale che fissa nel 4% del numero totale dei dipendenti, la percentuale annua delle richieste di anticipazioni del TFR soddisfabili in ogni singola azienda.

Ciò premesso le parti concordano che, ferme restando tutte le altre condizioni fissate dall'art.32 del CCNL, le richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto saranno soddisfatte entro i seguenti limiti annui:

- n. 1 dipendente per le imprese fino a 10 dipendenti aventi diritto;
- n. 2 dipendenti per le imprese da 11 a 20 dipendenti aventi diritto;
- n. 3 dipendenti per le imprese da 21 a 30 dipendenti aventi diritto;
- n. 5 dipendenti per le imprese con oltre 30 dipendenti aventi diritto;
- imprese con non meno di 150 dipendenti: 4% degli aventi diritto.

Si conviene che ai lavoratori extracomunitari è consentita, al fine di agevolare i ricongiungimenti familiari con le stesse modalità e criteri di cui sopra, l'anticipazione del TFR maturato

In caso di contemporaneità di un numero più elevato di domande verranno privilegiati i lavoratori in primo luogo con maggiore anzianità e successivamente con maggiore distanza dal paese di origine.

ART. 26 – INDENNITA' INTEGRATIVE PER MALATTIA ED INFORTUNIO SUL LAVORO

PREMESSE

a) In applicazione della art. 66 del CCNL, è demandata alla Cassa Forestale Toscana, nella quale le parti stipulanti il presente contratto sono associate, la gestione di indennità, integrative a quelle poste dalla legge a carico degli istituti di assicurazione sociale obbligatoria, da corrisondersi agli operai agricoli e florovivaisti per i casi di malattia e infortunio sul lavoro.

b) Al fine di migliorare le condizioni previste dall'art. 66 del CCNL, nonché di uniformare i trattamenti disposti a favore degli operai agricoli e florovivaisti dagli artt. 65 e 66 del predetto CCNL, le parti convengono che le disposizioni del presente articolo si applicheranno sia agli operai agricoli che florovivaisti e alle medesime condizioni, sia in termini di contribuzione che di prestazioni.

c) Prioritariamente le disposizioni del presente articolo troveranno applicazione nelle provincie nelle quali non sono stati costituiti, o comunque non operino, i Fondi Integrativi Malattie e Infortuni, o Casse "extra legem" comunque denominate, che erogano trattamenti integrativi per malattia e infortunio sul lavoro a favore degli operai del settore agricolo. Tali disposizioni saranno successivamente e progressivamente estese a tutti gli operai agricoli dipendenti dalle cooperative



agricolo e loro consorzi che applicano il seguente contratto. Modalità e procedure di applicazione delle disposizioni del presente articolo, saranno concordate tra le parti e portate a conoscenza con mezzi idonei alle cooperative alle quali è fatto obbligo di applicarle.

d) L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata al loro recepimento da parte della Cassa Forestale Toscana, quale ente delegato dalle parti alla gestione economico-amministrativa delle prestazioni integrative nello stesso previste, e prendendo atto che la Cassa Forestale Toscana è un'associazione dotata, per legge e per statuto, di autonomia giuridica e patrimoniale.

e) Le parti si impegnano reciprocamente a far sì che le prestazioni previste dal presente articolo, nonché la corrispondente contribuzione a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, siano gestite dalla Cassa Forestale Toscana tramite un Fondo apposito, separato da altri Fondi gestiti dalla stessa Cassa Forestale Toscana.

Agli operai, nel caso di malattia o di infortunio sul lavoro, sono corrisposte dalla Cassa Forestale Toscana, corrente in Firenze, via Fiume 5, tramite la gestione di un apposito fondo, indennità integrative di quelle per legge corrisposte dagli istituti di previdenza e assistenza obbligatoria (INPS/INAIL).

La corresponsione delle indennità integrative previste dal presente articolo è assicurata mediante il versamento, da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori, di contributi mensili commisurati all'ammontare delle retribuzioni.

Il versamento dei contributi al Fondo è obbligatorio per i datori di lavoro e i lavoratori ai quali si applica il presente contratto di lavoro, e le integrazioni per malattia e infortunio sono corrisposte direttamente dalla Cassa Forestale Toscana, con le modalità e alle condizioni stabilite, oltre che dal presente contratto, da apposito Regolamento del Fondo da deliberarsi dagli organi competenti della Cassa Forestale Toscana in conformità alle disposizioni del presente contratto.

Il trattamento corrisposto – entro i limiti previsti dal Regolamento – al lavoratore per i casi di malattia e di infortunio sul lavoro, è pari alla differenza tra l'intera retribuzione tabellare giornaliera e l'importo della relativa indennità di legge corrisposta dagli istituti di assistenza e previdenza obbligatorie.

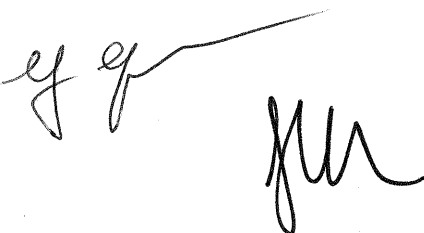
Il contributo mensile da versare al Fondo è stabilito in misura percentuale sulla retribuzione lorda, di cui all'art.12 del D.L. 30/4/1969, n.153, spettante al lavoratore, è dovuto fino a concorrenza di 12 mensilità annue ed è posto per due terzi a carico del datore di lavoro e per un terzo, tramite ritenuta nella busta paga, a carico del lavoratore.

L'ammontare del contributo è determinato dalla Cassa Forestale Toscana in stretta relazione e dipendenza con l'andamento gestionale e finanziario del Fondo, fermo restando che esso non potrà mai superare complessivamente il 3% della retribuzione come sopra determinata.

I contributi per il finanziamento delle prestazioni del Fondo, devono essere versati alla Cassa Forestale Toscana entro il giorno 25 del mese successivo a quello di competenza.

Nel caso di mancato, inesatto o tardivo pagamento, sono dovuti, per ogni giorno di ritardo, gli interessi di mora al tasso legale, e ferma restando per la Cassa Forestale Toscana la facoltà di sospendere o non eseguire le prestazioni a suo carico per i casi di mancato o parziale versamento dei contributi o per inadempienza degli altri obblighi previsti dal Regolamento.

Nel caso di non adesione alle casse extra-legem, le imprese cooperative corrisponderanno le stesse prestazioni erogate dalla cassa forestale toscana.



ART. 27 – CONFRONTO A LIVELLO AZIENDALE

In conformità a quanto disposto dall'art. 3 del CCNL, è demandata al confronto fra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e la direzione aziendale la verifica dell'applicazione del contratto, delle leggi sociali e delle norme in materia di condizioni di lavoro.

E' altresì demandata alle parti a livello aziendale la discussione sulle seguenti materie e segnatamente per il quali il CCNL e il presente contratto faranno riferimento al livello aziendale:

- ambiente e salute (art.7, punto 2, del CCNL),
- delegati aziendali alla sicurezza (art.7 CIRL);
- provvedimenti per l'eliminazione dei fattori di nocività (art.8 CIRL);
- istituzione del servizio di mensa (art.11 CIRL);
- distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e della flessibilità (art.18 CIRL);
- permessi per la frequenza a corsi di addestramento (art.27 CCNL);
- modalità di utilizzo permessi di cui al comma 3° dell'art.22 del CCNL;
- **esame dei piani colturali e dei fabbisogni di manodopera con le relative qualifiche;**
- esame dei programmi di assunzione, con convenzioni, di organici aziendali anche a tempo determinato;
- valutazione della possibilità della costituzione della commissione "pari opportunità".
- lavorazioni a catena.

In relazione alle lavorazioni a catena ed al maggior disagio derivato da tale attività le parti convengono che la contrattazione su tale materia venga demandata a livello aziendale, anche al fine di determinare le relative indennità .

A livello aziendale ai lavoratori immigrati saranno ricercate le condizioni al fine di consentire di usufruire cumulativamente delle ferie e dei ROL spettanti al fine di agevolare i ricongiungimenti familiari, nonché nell'ambito della definizione del calendario di lavoro annuo determinare modalità di godimento di permessi individuali

E' demandata inoltre a livello aziendale la definizione di accordi finalizzati a destinare alla remunerazione del lavoro dipendente parte degli incrementi della produttività complessiva dei fattori aziendali, a condizione che gli accordi stabiliscano una stretta correlazione fra tali erogazioni e i risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività che potrà essere utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratti nazionale e integrativo regionale di lavoro, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Dichiarazione congiunta.

Le parti contraenti, pur affermando che l'obbligatorietà del presente contratto riguarda esclusivamente gli articoli sin qui sottoscritti, intendono, con questa dichiarazione congiunta, raccomandare un dialogo costruttivo tra le componenti dell'impresa al fine di esplorare tutte le possibili opportunità di sviluppo della stessa. In questo contesto, qualora vengano individuate e condivise azioni che richiedono impegno e capacità supplementari, possono essere stabilite forme di retribuzione dei benefici che tengano conto di tutti i componenti dell'impresa. Resta comunque inteso che questa eventuale procedura non intende assolutamente modificare la struttura contrattuale prevista dal CCNL in vigore.

23

ART . 27- APPALTI e TERZIARIZZAZIONE

Le attività aziendali, di cui alla sfera di applicazione del presente CIRL, affidate in appalto non possono essere subappaltate e devono essere realizzate con mezzi dell'appaltatore.

Le imprese cooperative, informeranno preventivamente le RSU sulle attività aziendali che intendono affidare in appalto, la durata degli stessi, nonché notizie sulla ragione sociale delle imprese appaltatrici.

Ai dipendenti delle imprese appaltatrici si estendono automaticamente le norme e i regolamenti pattuiti nella cooperativa in particolare in tema di organizzazione del lavoro.

Le imprese appaltanti sono tenute a verificare in fase di stipula del contratto di appalto e nel corso dell'appalto il pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei contratti Nazionali e territoriali, oltre che, se trattasi di cooperative, della legge a tutela dei soci-lavoratori, nonché a verificare, prima dell'inizio dei lavori che le imprese certifichino l'avvenuta formazione a termine di legge dei lavoratori sui rischi e le misure di sicurezza.

ART. 28 – DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto integrativo decorre dall'1.12.2009 e scadrà il 31.12.2010.

La disdetta del contratto sarà inviata almeno sei mesi prima della scadenza. La piattaforma verrà presentata tre mesi prima e le trattative avranno inizio almeno due mesi prima.

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento al CCNL.

A FAI CCSC TOSCANA
Gianfranco Tilli



NOTA.

Confcooperative toscana, rappresentata dal suo presidente Gianfranco Tilli ha sottoscritto il contratto in data 22 aprile 2010

Per abbinare Gianfranco Tilli 22/04/2010