CCNL PER I DIPENDENTI DI COOPERATIVE
E CONSORZI AGRICOLI

Ipotesi di accordo

Il giorno 28 giugno 2006 in Roma

tra

AGCI-AGRITAL
LEGACOOP-AGROALIMENTARE
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

e

FLAI - CGIL
FAI - CISL
UILA - UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli scaduto il 31.12.2005 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-AGRITAL

FLAI – CGIL

LEGACOOP-AGROALIMENTARE

FAI - CISL

FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

UILA - UIL

Art. 2
DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO, INDENNITA' DI
VACANZA CONTRATTUALE

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto dal 1.1.2006 e scade il 31.12.2009, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1 luglio 2006 e dal 1 gennaio 2007.

Art. 4 RELAZIONI SINDACALI

Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali delle cooperative e le rispettive distinte responsabilità delle Associazioni Cooperative e delle OO.SS. dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione.

Le informazioni saranno fornite salvaguardando il segreto industriale (art. 623 c.p.) e con la tempestività opportuna ai fini dell'utilità del confronto.

A) Livello nazionale

Le parti si incontreranno a livello nazionale di norma nel primo quadrimestre di ogni anno.

Si svilupperà un confronto sui programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di sviluppo delle imprese cooperative nel settore agro-alimentare. Il confronto si articolerà per settori e comparti esaminando strategie economiche, produttive e commerciali con particolare riferimento alla formazione di nuova imprenditorialità nel Mezzogiorno, ai processi di ristrutturazione ed a nuovi investimenti.

Verrà inoltre preso in esame l'andamento delle produzioni agricole anche con riferimento ai risultati dei produttori associati ed ai programmi di conferimento alle imprese cooperative.

Sulla base di tali informazioni si aprirà il confronto sulle prospettive di conseguimento degli obiettivi cui seguiranno le opportune verifiche.

In particolare si esamineranno:

- a) situazioni, prospettive produttive, struttura occupazionale e informazioni sulle assunzioni per sesso, livelli di inquadramento, flussi occupazionali, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione ed all'attuazione dei piani di settore;
- b) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici e degli interventi previsti da normative Cee;
- c) fonti di conferimento delle materie prime agricole nelle loro quantità e qualità;
- d) attività di ricerca agro-alimentare e di assistenza tecnica e generale delle imprese agricole;
- e) programmi di formazione professionale e rapporti con il fondo interprofessionale per la formazione continua Fon.coop;
- f) utilizzo dei sottoprodotti anche in collegamento con il piano di settore e con la programmazione regionale;
- g) problematiche attinenti al decentramento produttivo;
- h) evoluzione della organizzazione del lavoro, dei ruoli professionali e delle relative funzioni e contenuti;
- i) dati sull'andamento dell'occupazione femminile nonché sull'attivazione e promozione di azioni positive per le pari opportunità;
- l) informazioni sulla dinamica delle retribuzioni di fatto e del costo del lavoro;
- m) informazioni sulle integrazioni settoriali, concentrazioni e fusioni societarie di rilevanza nazionale;
- n) programmi relativi al superamento delle barriere architettoniche.

B) Livello regionale

Le parti, su richiesta di una di esse, in presenza di un'estesa articolazione produttiva territoriale nella cooperazione agro-alimentare, potranno attivare livelli regionali di informazione e confronto con particolare riferimento ai programmi di sviluppo e di investimento ed ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione che abbiano riflessi sulla struttura occupazione dell'insieme delle imprese cooperative nel settore.

C) Livello di informazione di 2° livello

In stretta relazione al livello ove si svolge la contrattazione di 2° livello di cui all'art. 3 l'informazione sarà svolta, di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, in una delle seguenti sedi :

C-1) a livello aziendale, consortile o di gruppo (previa definizione tra le parti) : i rappresentanti delle aziende stesse informeranno le RSU/RSA sulla situazione a consuntivo dell'impresa, sui programmi produttivi e sulle previsioni degli investimenti (ammodernamenti tecnologici e organizzativi, modifica dell'ambiente di lavoro, diversificazioni produttive, ristrutturazioni ed ampliamenti) e dei riflessi sull'organizzazione del lavoro, dei livelli di occupazione, delle dinamiche professionali e del conferimento dei prodotti agricoli da parte dei soci.

Ove possibile ed in base al livello di sviluppo degli strumenti di programmazione aziendale, l'informazione ed il confronto si svolgerà anche sugli obiettivi e i progetti strategici dell'impresa.

Si potrà inoltre concordare di sviluppare ulteriori sessioni di informazioni e confronto, anche con approfondimenti tecnici su specifici aspetti, relativamente a:

- 1) situazione e programmi occupazionali prevedendo incontri periodici con la R.S.U./R.S.A. per l'esame della evoluzione della struttura della occupazione per qualifica e per sesso e categorie sociali;
- 2) progetti relativi all'introduzione di sistemi informativi e di automazione e innovazioni tecnologiche nelle attività aziendali e le relative conseguenze qualitative e quantitative sulla occupazione;
- 3) utilizzazione dei contratti di apprendistato e di avviamento al lavoro di giovani, finalizzate a reali prospettive di lavoro stabile, anche in attuazione delle vigenti leggi in materia di occupazione giovanile;
- 4) programmi di formazione professionale e cooperativa e criteri del loro utilizzo in riferimento all'organizzazione aziendale e del lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, sesso, monte ore, percorsi e livello di inquadramento finali previsti;
- 5) attivazione di azioni positive per quanto concerne l'accesso al lavoro, gli sviluppi professionali di carriera e la valorizzazione del lavoro femminile, anche in relazione alle disposizioni europee e alla normativa di legge;
- 6) produzioni previste e fonti, qualità e quantità del conferimento delle materie prime e dei semilavorati;
- 7) approvvigionamento delle fonti energetiche e loro utilizzo, e utilizzo di mezzi derivati dal petrolio (contenitori, involucri, imballaggi), sviluppo della ricerca e della realizzazione delle fonti energetiche alternative;
- 8) politiche commerciali e distributive sui mercati interni ed esteri;
- 9) attività di ricerca agro-alimentare, conferimenti e assistenza tecnica e generale alle imprese agricole, nuove produzioni e miglioramento della qualità dei prodotti;
- 10) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici nazionali e comunitari, sulla base di piani di settore, delle leggi di programmazione territoriale e nazionale;
- 11) Operazioni di decentramento di attività e lavorazioni date a commessa. La cooperativa fornirà alle RSU, nel rispetto della Legge 675/96 e successive modificazioni e integrazioni, gli elementi di valutazione qualitativa e quantitativa circa le operazioni date in appalto all'interno dell'azienda.
- 12) con tempestività e ove possibile preventivamente, modifiche degli assetti societari, significativi progetti di ristrutturazione, concentrazioni, integrazioni e fusioni;
- 13) eventuali interventi per il superamento delle barriere architettoniche in relazione alle norme di legge vigenti.

Per le imprese, consorzi o gruppi con una struttura produttiva articolata in più regioni, il diritto di informazione si esercita a livello nazionale.

C-2) a livello territoriale (regionale, interprovinciale o provinciale) o di settore merceologico: i rappresentanti delle associazioni cooperative forniranno alle organizzazioni sindacali dati aggregati nonché informazioni preventive sui programmi

e sugli investimenti, ivi compresi quelli riguardanti l'innovazione tecnologica e/o l'evoluzione organizzativa del sistema delle imprese cooperative, sull'andamento quantitativo e qualitativo dell'occupazione, sulle modifiche della organizzazione del lavoro, sulle misure per la tutela della salute e per la salvaguardia dell'ambiente.

In questo ambito e nei termini più generali l'informazione riguarderà anche, ove ciò abbia rilevanza nazionale, la costituzione di nuove aziende, le concentrazioni, le fusioni, i processi di sviluppo e di ristrutturazione, con particolare riferimento ai programmi che comportano nuovi insediamenti e processi di mobilità dei lavoratori.

OSSERVATORIO

Si introduce quanto concordato sull'osservatorio unico di settore.

APPALTI

A fronte di esigenze di significativi processi di decentramento e terziarizzazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'articolo 4 lettera C-1) del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione.

Le aziende appaltanti devono inserire nei contratti con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti nonché delle norme contrattuali del rispettivo settore cui appartengono le stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda potranno usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda appaltante con opportune intese tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice.

In occasione degli incontri previsti dall'articolo 4 lettera C-1 del presente CCNL, le aziende forniranno, a consuntivo, i dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto ed il dato medio del numero dei lavoratori che hanno prestato la propria attività all'interno delle aziende.

Art. 19

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Premessa

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di sette livelli, in ciascuno dei quali sono comprese diverse categorie di lavoratori anche se per gli stessi, agli effetti delle norme di legge o delle disposizioni contrattuali, mutualistiche, previdenziali e simili, sono previsti, allo stato, trattamenti differenziati.

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

Ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale, di cui ai successivi artt. 49 e 63.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili, indicati esclusivamente per i lavoratori con mansioni impiegatizie e per gli operai florovivaisti, rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo.

Per le mansioni non rappresentate nei profili, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili delle qualifiche indicate in ciascun livello.

I profili per il personale con mansioni operaie sono definiti ai sensi dell'articolo 3, lett. e) punto 10.

In sede di stipulazione dei contratti di II livello saranno stabiliti i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori pesanti e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai agricoli per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

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

Le parti si danno atto che non devono derivare oneri per le imprese anche per effetto dalla contrattazione di II livello.

Le parti concordano che la nuova classificazione unica non ha alcun effetto sulle norme contenute nel CCNL riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie. Tali diversi trattamenti, pertanto, conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascuno istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

L'inquadramento degli impiegati e degli operai in forza al momento di stipula del presente CCNL avverrà in base alla tabella sotto riportata, nella quale sono indicati i livelli di inquadramento, i parametri e le figure professionali.

La nuova classificazione, inoltre, non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegate e mansioni non impiegate richiamate e non richiamate nel CCNL stesso.

Livello	Parametro	Figure professionali
1	151,70	impiegati (ex impiegati 1° livello)
2	136,38	impiegati (ex impiegati 2° livello)
3	125,53	Impiegati – operai (ex impiegati 3° livello, ex operai specializzati super)
4	116,72	Impiegati – operai (ex impiegati 4° livello, ex operai specializzati)
5	111,00	operai (ex operai qualificati super)
6	107,78	Impiegati – operai (ex impiegati 5° livello, ex - operai qualificati)
7	100,00	Impiegati – operai (ex impiegati 6° livello, ex operai comuni)

1° Livello (ex impiegati 1° liv. PAR: 151,70)

Declaratorie

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

Profili

Direttori tecnici, amministrativi, commerciali ed altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

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

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

Analogamente nelle aziende vitivinicole rientrano nel 1° livello quegli "Enologi" che collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore, e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e

relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

2° Livello (ex impiegati 2° liv. PAR: 136,38)

Declaratorie

- Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o 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

Capo reparto e Capo Ufficio tecnico, commerciale, amministrativo.

Agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente; provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, ecc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede, altresì, su autorizzazione del datore di lavoro e di chi per lui, all'assunzione ed ai licenziamenti del personale operaio o dei coloni; è incaricato della tenuta dei primi libri contabili e dei libretti colonici.

Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi della effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica.

Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini.

Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informatico, nonché la forma, la periodicità ed i supporti relativi.

3° Livello (ex impiegati 3° liv. – ex operaio Specializzato Super PAR: 125,53)

Declaratorie

- Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, con relativo potere d'iniziativa, esplicano mansioni del ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.
- Appartengono a questo livello gli operai che svolgono lavori complessi nell'attività produttiva richiedenti specifica competenza professionale acquisita per titolo o per pratica, con autonomia di concezione, polivalenza e che coordinano altro personale.

Profili degli Impiegati

Sottoagenti - contabili - impiegati amministrativi o commerciali - aiuto enologo – **addetti ufficio commerciale estero.**

Profili degli Operai florovivaisti

Ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

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

Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

Potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali 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 del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra assumendone la responsabilità.

Conduttore di caldaie a vapore: colui che in possesso di apposito certificato di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

4° Livello (ex impiegato 4° liv. - ex operaio Specializzato PAR: 116,72)

Declaratorie

- Appartengono a questo livello gli impiegati che in possesso di esperienza, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni inerenti la contabilità, amministrazione e simili e le

istruzioni per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

- Appartengono a questo livello gli operai che, alle dirette dipendenze di superiori, svolgono lavori complessi nell'attività produttiva richiedenti specifica competenza professionale acquisita per titolo o per pratica, senza autonomia di concezione, ma con capacità di autonomia esecutiva nelle mansioni loro affidate e polivalenza e possono coordinare altro personale di livello inferiore.

Profili degli Impiegati

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

Profili degli Operai florovivaisti

Vivaisti, i potatori, gli innestatori ed ibridatori, i preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, i selezionatori di piante innestate, i conduttori patentati di autotreni, di automezzi e trattori, i conduttori di caldaie con patente diversa dal 1° e 2° grado, i meccanici, gli elettricisti, gli spedizionieri, i costruttori di serre. Per i lavoratori specializzati ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale da stabilirsi nei contratti di II livello.

5° Livello (ex operaio qualificato super PAR: 110,99)

Declaratorie

- 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 possono coordinare altro personale di livello inferiore.

Profili degli Operai florovivaisti

Aiuto innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze, addetti agli impianti termici.

6° Livello (ex impiegato 5° liv. – ex operaio Qualificato PAR: 107,78)

Declaratorie

- Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.
- Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazione in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali e polivalenza acquisite per pratica.

Profili degli Impiegati

Stenografi - Dattilografi - Addetti a semplici mansioni di segreteria - Addetti alle spedizioni - Terminalista CED addetto alla acquisizione dei dati.

Profili degli Operai florovivaisti

Aiutanti degli operai specializzati e i preparatori di acqua da irrorazioni, gli irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

7° Livello (ex impiegato 6° liv. – ex operaio Comune PAR: 100)*Declaratorie*

- Appartiene a questo livello il personale d'ordine che svolge mansioni proprie della loro qualifica.
- Appartengono a questo livello gli operai con capacità di eseguire lavorazioni semplici non richiedenti specifiche competenze professionali.

Profili degli Impiegati

Uscieri - Fattorini - Commessi.

Profili degli Operai florovivaisti

Lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

LAVORATORI NON PROFESSIONALIZZATI

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

NORMA TRANSITORIA

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

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

ART. 24 APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato, con particolare riferimento a quello professionalizzante, si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dal presente contratto in particolare per quanto riguarda il numero massimo di apprendisti da assumere, l'età minima e massima, forma del contratto, divieto di retribuzione a cottimo, possibilità di recesso.

In periodo di prova è di 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale fino al 3° livello e di 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 1° al 6°.

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
6	24	6	18	-
5	36	6	14	16
4	42	12	14	16
3	48	14	16	18
2	54	16	18	20
1	60	18	18	24

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 6° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda..

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100% della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Qualora la cooperativa aderisca a una cassa extra legem le integrazioni spettanti saranno quelle previste dal relativo regolamento.

Le ferie di cui all'art. 29 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Formazione

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali. Per i territori dove questo non è ancora avvenuto si prenderanno a riferimento i profili formativi contenuti nell'allegato n. ... Tali profili non sostituiscono quelli definiti ai fini contrattuali.

Le parti si danno atto che dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'apprendistato professionalizzante sarà applicabile in tutte le regioni.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità *e-learning*, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità *e-learning*, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore.

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del Dlgs 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Fino piena attuazione dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, i giovani di età fra 15 e 18 anni potranno essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi della Legge 196/1997. Agli stessi saranno comunque riconosciuti i trattamenti economico-normativi di cui al presente articolo.

Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'attuazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Allegato n. ... - profili formativi per apprendistato professionalizzante

1. Aree aziendali	2. Profili formativi di riferimento	3. Conoscenza di prodotti e servizi e del contesto aziendale	4. Conoscenza delle basi tecniche e scientifiche	5. Conoscenza e capacità di utilizzo di tecniche e metodi di lavoro
Amministrazione e gestione aziendale	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici amministrazione, finanza, controllo di gestione - Operatori di contabilità - Tecnici di gestione personale - Operatori di segreteria 	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Contabilità generale - Lingue - Informatica e tecnica bancaria 	Tecniche di: <ul style="list-style-type: none"> - gestione aziendale - archiviazione - amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione Rapporti con Enti ed Istituti
Ricerca e sviluppo del prodotto / processo	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici acquisti - Tecnici ricerca sviluppo alimentare - Tecnologi di industrializzazione prodotto / processo - Tecnici sistemi qualità (processi e prodotti) - Tecnici di laboratorio - Tecnici di ambiente / sicurezza 	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti o dei servizi di settore	- Lingue	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche, metodi di lavoro e Sistemi HACCP - Analisi di laboratorio
Produzione	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici programmazione della produzione - Tecnici di produzione (gestione reparto / unità operativa) - Tecnici delle produzioni vegetali - Tecnici delle produzioni animali - Conduttori di processi e sistemi automatizzati - Operatori di produzione e servizi - Addetti alla vendita - Addetti alle attività agrituristiche - Operatore agricolo 	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore; tecniche di lavorazione, manipolazione e conservazione dei prodotti; tecniche di allevamento; attività proprie delle aziende agrituristiche; tecniche di lavorazione agricola	- Materiali di lavoro, impianti, macchinari, macchine operatrici	- Tecniche, metodi di lavoro e Sistemi HACCP

Logistica	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici programmazione della logistica - Tecnici approvvigionamenti - Magazzinieri - Operatori alla movimentazione e stoccaggio 	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Normative sull'igiene e la conservazione dei prodotti alimentari durante il trasporto 	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche, metodi di lavoro e Sistemi HACCP - Tecniche di magazzino e stoccaggio
Sistemi informativi	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici sistema informativo aziendale - Tecnici di informatica industriale 	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Informatica generale 	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche e Metodi di lavoro
Commerciale e comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici commerciale / marketing / organizzazione vendite - Operatori servizi commerciali - Venditori (distribuzione / assistenza clienti) - Tecnici di comunicazione e immagine 	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Struttura della rete distributiva - Lingue 	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche di comunicazione - Tecniche Ricerca di mercato - Tecniche di vendita - Tecniche di marketing - Servizio clienti
Manutenzione – impiantistica	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici di programmazione della manutenzione - Manutentori - Progettisti di implementazione / adeguamento impianti 	Conoscenza dei prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Materiali di lavoro, componentistica impianti 	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche di manutenzione (Tecniche e nozioni di oleodinamica e/o meccanica e/o elettronica e/o elettrotecnica e/o pneumatica, ecc.)

ART. (nuovo articolo)
CONTRATTO DI INSERIMENTO (*)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento è disciplinato, oltre che dalle vigenti disposizioni di legge (artt. 54-59, D.Lgs. 276/03), dall'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (all. ...), salvo quanto appresso specificato.

Il periodo di prova è fissato in 45 giorni per i contratti di durata fino a 12 mesi ed in 2 mesi per i contratti di durata superiore.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti di cui alle precedenti lettere c) e d), con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore di più di un livello rispetto a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

(*) NOTA BENE: DA VERIFICARE IN FASE DI STESURA

Art. 29
FERIE

L'ultimo comma è sostituito dal seguente:

“Per gli operai a tempo determinato il periodo di ferie di cui al comma 1 maturerà per 365mi in relazione alle giornate lavorate. Per il pagamento e il godimento delle stesse si fa riferimento all'articolo 63.”

Art. 63
RETRIBUZIONE

Operai agricoli a tempo determinato

Alla fine della lettera A) salario nazionale inserire:

“In relazione al disposto contenuto nel D.Lgs. 66/03, così come modificato dal D. Lgs. n. 213/04, il riconoscimento economico dell’istituto ferie nella retribuzione dell’operaio agricolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, tramite percentualizzazione dello stesso all’interno del terzo elemento, non costituisce impedimento all’effettivo godimento delle ferie maturate nel corso della durata del rapporto che rimane un diritto irrinunciabile. Tale riconoscimento economico deve intendersi quale mera anticipazione economica di quanto dovuto al lavoratore in caso dell’effettivo godimento o della eventuale mancata fruizione.”

“Nota a verbale

Le parti si danno atto che la normativa sul terzo elemento precedentemente in vigore non ha mai inteso disconoscere il diritto degli OTD alla fruizione delle ferie e che le modifiche al presente articolo hanno lo scopo di rendere più chiara tale volontà.”

Operai florovivaisti a tempo determinato

Alla fine della lettera A) salario nazionale inserire:

“In relazione al disposto contenuto nel D.Lgs. 66/03, così come modificato dal D.Lgs. n. 213/04, il riconoscimento economico dell’istituto ferie nella retribuzione dell’operaio agricolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, tramite percentualizzazione dello stesso all’interno del terzo elemento, non costituisce impedimento all’effettivo godimento delle ferie maturate nel corso della durata del rapporto che rimane un diritto irrinunciabile. Tale riconoscimento economico deve intendersi quale mera anticipazione economica di quanto dovuto al lavoratore in caso dell’effettivo godimento o della eventuale mancata fruizione.”

“Nota a verbale

Le parti si danno atto che la normativa sul terzo elemento precedentemente in vigore non ha mai inteso disconoscere il diritto degli OTD alla fruizione delle ferie e che le modifiche al presente articolo hanno lo scopo di rendere più chiara tale volontà.”

Alla fine dell’articolo inserire:

“Dal 1 luglio 2006 ai lavoratori inquadrati come operai floro-vivaisti specializzati super, specializzati e qualificati sarà riconosciuto un superminimo collettivo non riassorbibile:

Specializzati Super	€ 14,56
Specializzati	€ 13,67
Qualificato	€ 12,22

Tali importi saranno aggiornati in base alle percentuali di aumento del minimo contrattuale conglobato applicate in sede di rinnovo del CCNL.

Art. 64
SCATTI DI ANZIANITA'

Con decorrenza dal 1° luglio 2006 l'importo degli scatti di anzianità sarà quello stabilito nella tabella, con rivalutazione degli scatti maturati fino al 30 giugno 2006.

livello	Da 1-7-2006
3°	€ 12,20
4°	€ 11,93
5°	€ 11,39
6°	€ 10,85
7°	€ 9,44

Art. 65
MALATTIA ED INFORTUNIO

Operai agricoli

Nel 2° comma sopprimere:

“ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio”

Operai florovivaisti

Nel 2° comma sopprimere:

“ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio”

TABELLA
MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI
CONGLOBATI MENSILI

Livelli	dal 1.7.2006	dal 1.1.2007
	Impiegati e Operai	
	Euro	Euro
1°	1.513,06	1.547,23
2°	1.360,24	1.390,96
3°	1.252,05	1.280,32
4°	1.164,19	1.190,47
5°	1.107,09	1.132,09
6°	1.075,02	1.099,29
7°	997,39	1.019,91
	Aree Operai non professionalizzati	
	Euro	Euro
	836,71	855,61