

CCNL PER I DIPENDENTI DI COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

Ipotesi di accordo

Il giorno 6 agosto 2013 in Roma

tra

AGCI - AGRITAL
FEDAGRI - CONFCOOPERATIVE
LEGACOOP - AGROALIMENTARE

e

FLAI - CGIL
FAI - CISL
UILA - UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli scaduto il 31-12-2012 alle condizioni e con le modifiche previste nel testo allegato.

Le parti si impegnano a definire la stesura del CCNL aggiornando il testo e gli allegati anche in base alle modifiche di legge intervenute.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-AGRITAL

FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP-AGROALIMENTARE

FLAI - CGIL

FAI - CISL

UILA - UIL

Art. 1
SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, fermo restando quanto in materia previsto dal protocollo preliminare di intesa, si applica ai rapporti di lavoro tra quadri, impiegati, operai agricoli o florovivaisti e le imprese cooperative che alla data del presente accordo applicano, di fatto o per pattuizione, un contratto collettivo del settore agricolo.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente CCNL si impegna a non promuovere e a non favorire, azioni intese a portare all'applicazione di altro CCNL di riferimento nel settore, anche nell'ambito di singole cooperative.

Inoltre, anche in considerazione del contenuto del Protocollo d'intesa preliminare, si conviene che in caso di stipula di contrattazione analoga a quella disciplinata dal presente contratto, e sottoscritta dalle medesime parti, la stessa non potrà produrre costi inferiori a quelli derivanti dal presente contratto. Detti costi vanno intesi sia per gli effetti diretti sia per gli effetti indiretti o differiti.

Al fine di risolvere comunque ogni contenzioso che dovesse verificarsi relativamente alla sfera di applicazione del CCNL, le parti convengono che la Commissione prevista nel protocollo preliminare di intesa si incontrerà con analoga Commissione paritetica all'uopo definita dalle parti stipulanti l'altro contratto esistente nel settore della cooperazione agro-alimentare su richiesta anche di una sola delle parti stesse.

Al fine di dare ulteriore seguito a quanto già stabilito nell'ultimo comma del Protocollo preliminare d'intesa relativamente alla definizione della sfera d'applicazione del CCNL, le parti convengono sull'opportunità che la Commissione paritetica nazionale, insediatasi con il precedente rinnovo, prosegua, entro 45 giorni dalla stipula del presente accordo di rinnovo, nel suo lavoro di verifica attraverso tutti gli strumenti opportuni, a partire dalla riattivazione del confronto con l'Inps, con l'impegno di concludere i lavori entro 1 anno dalla stipula della presente intesa.

2

Art. 2 - DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

a) Decorrenza e durata

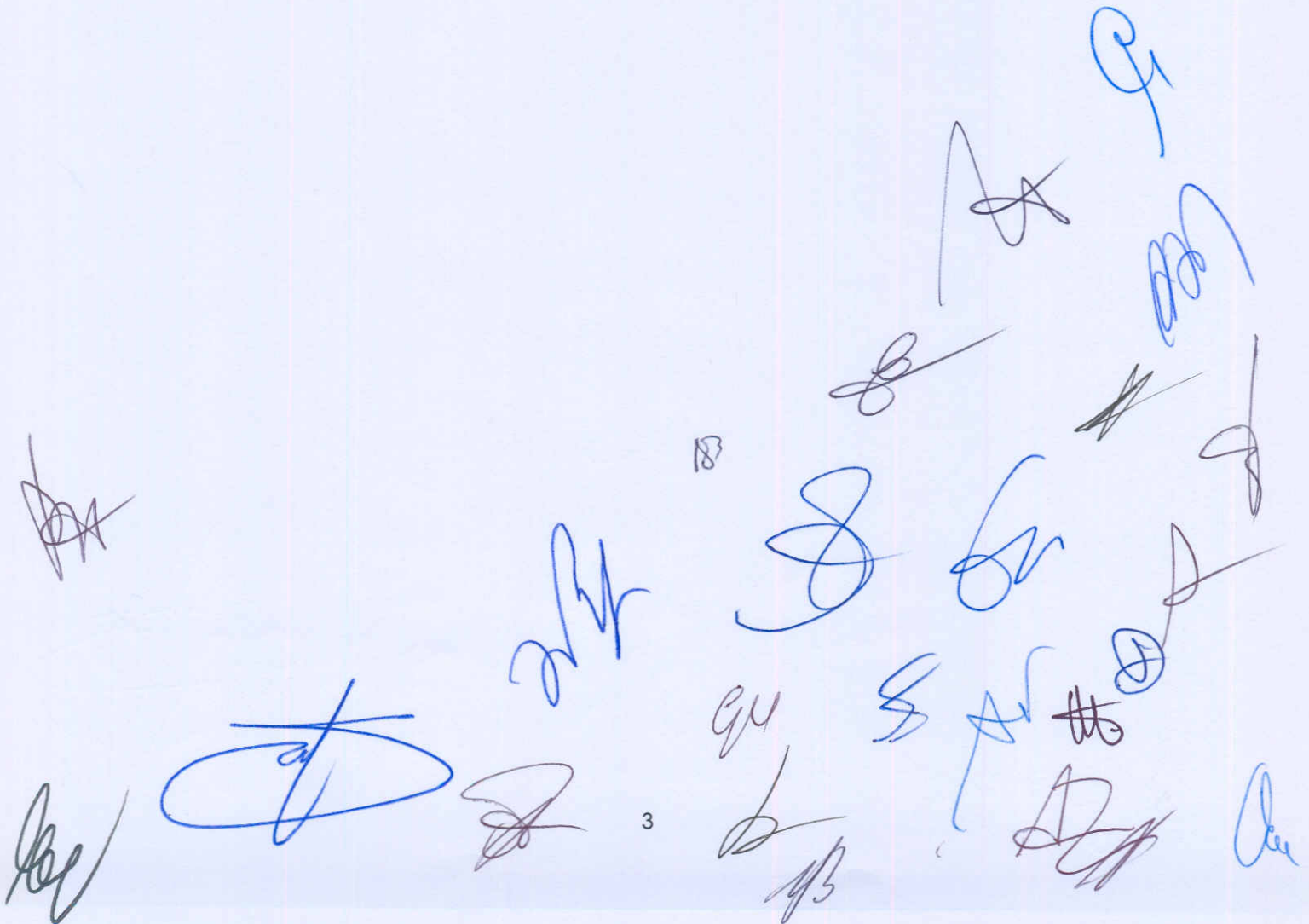
Il presente contratto ha durata triennale, decorre pertanto dal 1-1-2013 e scade il 31-12-2015, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1° luglio 2013, 1° gennaio 2014 e 1° luglio 2015.

- omissis -



Handwritten signatures in green and blue ink, including a large blue signature that appears to be 'Foder'.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others.

Art. 3
STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

- omissis -

d) Procedure, tempi e durata della contrattazione di 2° livello

La contrattazione di 2° livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata triennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed i suoi effetti per il presente CCNL non potranno decorrere prima del **1.1.2015**.

Entro e non oltre, il **30.6.2014** o non oltre sei mesi dalla scadenza del contratto integrativo se successiva al **30.6.2014** le parti a livello territoriale competente concorderanno le aree di competenza della contrattazione di 2° livello (territoriale o di settore merceologico).

Entro la stessa data le parti a livello aziendale concorderanno l'esercizio della contrattazione a livello di impresa cooperativa o di consorzio. In caso di mancato accordo sarà applicata la contrattazione di 2° livello territoriale o di settore merceologico.

Le piattaforme sindacali, in coerenza con le intese intervenute tra le parti, saranno presentate entro il **30.9.2014** o non oltre tre mesi prima della scadenza del contratto integrativo applicato, se successiva al **31.12.2014**.

Sono fatti salvi i tempi e le procedure previste dagli accordi di 2° livello preesistenti a livello di settore merceologico, aziendale o consortile.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures in blue, green, and black ink. The signatures are scattered and vary in style, some appearing to be initials or full names. A small number '4' is visible near the bottom center of the page.

Art. 6 - CONVENZIONI

Le imprese che intendono proporre programmi di assunzioni di lavoratori a tempo determinato per attività stagionali, si impegnano ad esaminare preventivamente tali programmi in sede territoriale con le OO.SS. firmatarie del presente contratto o in sede aziendale con le RSU.

Le parti concordano infatti che la "convenzione" è uno strumento per salvaguardare e consolidare i livelli occupazionali esistenti e, al suo interno, garantire gli organici aziendali, in particolare di tipo operaio nonché le priorità di avviamento previste dall'articolo 57. Le parti ritengono utile, per il raggiungimento degli obiettivi di cui al comma precedente, la stipula di convenzioni tra più imprese e in particolare tra cooperative e imprese socie delle stesse.

Le convenzioni medesime dovranno prevedere gli obiettivi occupazionali e professionali nonché i tempi di realizzazione delle stesse. A tal fine le parti potranno prevedere verifiche periodiche.

Oltre lo strumento delle convenzioni e/o a completamento delle stesse, si concorda di attivare nelle realtà aziendali, attraverso accordi tra le parti, la costituzione di organici aziendali di lavoratori a tempo determinato.

Gli organici aziendali di OTD, da valere per le qualifiche ad alto contenuto professionale, devono prevedere rapporti di lavoro con calendari annui di norma di almeno **104** giornate di lavoro.

I calendari annui possono essere inviati ai competenti centri per l'impiego.

Alle aziende va garantita la possibilità dell'assunzione del lavoratore e la disponibilità dello stesso alla chiamata dell'impresa.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in various colors, including green, blue, and black. Some of the more prominent ones include a green signature at the top center, a blue signature at the top right, and several blue and black signatures and initials scattered throughout the lower half. The number '5' is printed near the bottom center of the page.

Art. 8 - DIRITTI SINDACALI

ALLA FINE DELL'ARTICOLO 8 LA DICHIARAZIONE A VERBALE E' SOSTITUITA COME SEGUE.

IMPEGNO TRA LE PARTI

Le parti si danno atto che ai fini della regolamentazione delle R.S.U. fanno testo l'accordo interconfederale 13.9.1994 tra Centrali Cooperative e Cgil, Cisl e Uil, (All. n. 2) nonché l'apposito accordo di settore del 16.1.1997 (All. n. 3), **così come modificato dal presente rinnovo nella parte "Numero dei componenti" (All. n. 3-bis). Resta inteso che le modifiche apportate produrranno effetti esclusivamente nei confronti delle parti firmatarie il presente accordo e decorreranno dal 1° gennaio 2014.**

Le parti concordano inoltre di effettuare una apposita verifica sulla regolamentazione derivante dall'accordo di settore di cui al precedente comma entro un anno dalla stipula del presente rinnovo contrattuale.

The page contains numerous handwritten signatures in blue and green ink, scattered across the lower half of the document. Some signatures are more legible than others, but many are stylized and difficult to read. A small number '6' is visible near the bottom center of the page.

Art. 10 - OCCUPAZIONE

Al fine di ricercare tutte le forme utili per consolidare ed estendere i livelli occupazionali ed allargare la base produttiva, a fronte di specifici progetti che vengano verificati e definiti congiuntamente, le parti convengono che a livello territoriale o aziendale sia possibile pervenire alla stipula di accordi specifici, che colgano le nuove forme di sperimentazione nella organizzazione produttiva e del lavoro ed utilizzino la mobilità territoriale e la flessibilità dell'orario.

Impegno tra le parti

In relazione alle recenti modifiche legislative di cui alla Legge 92/2012, le parti convengono sulla necessità di addivenire a una più puntuale definizione in materia di lavoro stagionale in relazione al presente CCNL e, a tale scopo, si impegnano a incontrarsi entro 3 mesi dalla firma dell'accordo.

The page contains numerous handwritten signatures in blue and green ink, scattered across the lower half. A small number '7' is written near the bottom center. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names, and are arranged in a somewhat circular or clustered pattern.

Art. 12 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDI INTEGRATIVI

a) Previdenza complementare

E' istituita una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale mediante la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale denominato Filcoop.

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL sottoscritto in data 2.7.1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto part-time a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato ad occupazione piena pari o superiore a 4 mesi presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare;
- contratto di apprendistato.

Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto sopra richiamate dei settori affini i cui CCNL siano sottoscritti da almeno due delle organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il CCNL 2.7.1998.

Per settori affini si intendono pertanto quelli di seguito indicati:

- cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici;
- lavoratori addetti ad attività idraulico-forestali ed idraulico-agrarie;
- dipendenti da cooperative della pesca marittima, acquacoltura e maricoltura.

L'associazione al Fondo di tali settori deve comunque essere disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti i CCNL dei settori affini e le rispettive Associazioni o Federazioni delle imprese di settore.

L'adesione dei lavoratori al Fondo è volontaria.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- **con decorrenza dal 1 gennaio 2014, l'1,5% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;**¹
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

Tale contribuzione avrà decorrenza dalla data di effettivo esercizio dell'attività del Fondo.

Per gli impiegati l'obbligo del versamento del TFR si intende assolto col versamento presso l'ENPAIA, ai sensi della legislazione vigente.

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio ed assenza obbligatoria per maternità.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi fino al

¹ Fino al 31-12-2010 l'aliquota a carico del datore di lavoro è pari all'1%. **Dall'1-1-2011 al 31-12-2013 l'aliquota a carico del datore di lavoro è pari all'1,2%.**

massimo di deduzione fiscale consentito dalla legge.

Le parti convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo la somma di Euro 2,58 a carico dei datori di lavoro quale contributo a tantum per ciascun dipendente in forza alla data del 2 luglio 1998. Tali somme devono essere versate entro 60 giorni dalla data dell'atto costitutivo del Fondo, secondo modalità da definirsi nell'accordo attuativo.

b) Fondi integrativi sanitari

1) Sanitario degli impiegati agricoli

- omissis -

2) Sanitario degli operai

Sono iscritti al FILCOOP Sanitario, salvo rinuncia, tutti gli operai a tempo indeterminato ai quali si applica il presente contratto.

La contribuzione al Fondo è determinata nella misura di Euro 52,00 annua di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.

Gli operai a tempo indeterminato in forza alla data del 16 luglio 2002, non iscritti al Fondo, saranno iscritti al FILCOOP Sanitario qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31.12.2002.

Per gli operai a tempo indeterminato assunti posteriormente alla data del 31.12.2002 l'iscrizione decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi nei termini di 15 giorni dalla stessa data di assunzione.

L'azienda invierà al FILCOOP Sanitario la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

A decorrere dall'1.1.2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato compresi nelle convenzioni di cui all'articolo 6 con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue.

Dall'1 gennaio 2014 saranno iscritti, alle condizioni sopra indicate, anche gli operai a tempo determinato:

- **ricompresi in accordi di riassunzione o relativi all'organico aziendale con una garanzia occupazionale, comunque denominati, di almeno 151 giornate annue;**
- **con tre anni consecutivi di anzianità aziendale² a condizione che nell'anno d'iscrizione abbiano un contratto di lavoro per almeno 151 giornate.**

La contribuzione per tali lavoratori sarà complessivamente di Euro 36 annui di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.

c) Casse integrazioni extra-legem

Le parti convengono sulla opportunità che a livello territoriale le organizzazioni firmatarie del presente CCNL costituiscano Casse integrazioni extra-legem o rinvengano comunque soluzioni atte ad assicurare agli operai una integrazione salariale in caso di malattia e di infortunio aggiuntiva a quella liquidata dall'INPS e dall'INAIL.

Per gli scopi di cui al comma precedente e per definire le modalità per la applicazione e la gestione di quanto previsto dall'art. 11, la commissione di cui al citato articolo sarà insediata entro 3 mesi dalla firma del presente accordo e sarà costituita da un rappresentante per ogni Associazione firmataria.

Qualora, entro il 30 novembre 2015, la Commissione non abbia definito le modalità di costituzione di un sistema di casse che copra l'intero territorio nazionale, ovvero

² Ai fini dell'anzianità si considerano i tre anni civili precedenti a quello di iscrizione al fondo.

di una cassa di livello nazionale per tutte le imprese che ne sono prive, dal 31.12.2015 le cooperative che non aderiscono a una cassa extra-*legem* saranno tenute a corrispondere direttamente agli operai a tempo determinato le integrazioni di malattia e infortunio di cui agli articoli 62 e 63 del presente CCNL.

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato, le integrazioni di cui agli articoli 62 e 63, in assenza di adesione a casse extra *legem* saranno corrisposte a decorrere dal 1 gennaio 2014.

Sono fatti salvi tutti gli accordi aziendali e territoriali che disciplinano la materia.

Le parti convengono altresì che la costituzione delle Casse extra-*legem* potrà aver luogo solo dopo la conclusione dei lavori della Commissione paritetica sull'argomento in oggetto e nei limiti e con le modalità che la Commissione stessa avrà individuato.

extr

Indir

Q

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 22 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

L'orario di lavoro contrattuale ordinario è stabilito in 39 ore settimanali, distribuito di norma su cinque giorni lavorativi, salvo diversa distribuzione sancita dalla contrattazione di secondo livello.

Si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale ordinario di lavoro.

Allo scopo di far fronte a particolari esigenze produttive e/o di mercato, è istituito un monte-ore di eccedenza dell'orario contrattuale pari ad un massimo di **80** ore per anno **civile**, da utilizzare per prestazioni lavorative settimanali con orari superiori a quello contrattuale ed in ogni caso nei limiti di legge, a cui devono corrispondere prestazioni lavorative settimanali con orari corrispettivamente ridotti.

Nell'ambito degli accordi in materia di calendario di lavoro annuo, le parti potranno convenire il superamento del limite massimo di **80** ore di flessibilità di cui al comma precedente, e regolamentare le modalità dell'eventuale recupero in luogo della maggiorazione.

Per i rapporti di lavoro di breve durata si darà luogo a riposi compensativi del maggior orario svolto ed al conseguente prolungamento del rapporto di lavoro.

La retribuzione da corrispondere ai lavoratori interessati sarà commisurata all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario o di riconoscimento di riposo compensativo, anche agli effetti degli istituti contrattuali.

I calendari di orario, di cui al precedente comma, saranno concordati tra le parti in sede aziendale.

Le prestazioni lavorative eventualmente eccedenti i regimi di orario come sopra concordati saranno retribuite con le maggiorazioni contrattuali; quelle rientranti nei suddetti regimi di orario, ma superiori all'orario settimanale contrattuale saranno invece retribuite con una maggiorazione, la cui misura sarà stabilita dalla contrattazione di II livello, da liquidarsi nei periodi di superamento.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione della flessibilità non prevede prestazioni lavorative domenicali.

A decorrere dall'1.1.1992 i lavoratori usufruiscono di un aumento di permessi retribuiti annui pari a 4 ore; a decorrere dall'1.1.1993 tali permessi aumenteranno di 8 ore annue.

Le modalità di godimento di tali permessi saranno concordate tra le parti in sede aziendale.

Agli impiegati con rapporto di lavoro a tempo determinato e con prestazione ridotta e agli operai con contratto a tempo parziale il numero di ore di permessi di cui sopra sarà rapportato all'effettiva prestazione lavorativa.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 60.

Il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, a fronte di:

- prestazioni lavorative di cui all'8° comma del presente articolo;
- prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 27;
- prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi di cui all'art. 28 (in relazione alle norme ivi previste).

Il lavoratore dovrà segnalare l'intenzione di usufruire della facoltà di cui al comma precedente all'inizio di periodi lavorativi individuati in sede di contrattazione decentrata e dando comunicazione all'impresa della collocazione dei singoli riposi compensativi con

congruo anticipo.

Comunque la possibilità di istituzione del monte ore individuale e di fruizione dei detti riposi compensativi sarà materia della contrattazione in sede decentrata così come le specifiche modalità di utilizzazione.

In considerazione della forte stagionalità che caratterizza il settore e della deperibilità dei prodotti, fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, ai fini di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, del Dlgs 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

Ai sensi dell'articolo 17, comma 1, del Dlgs 66/2003, è comunque possibile una diversa regolamentazione da parte dei contratti di 2° livello.

Impegno delle parti

In considerazione delle novità normative introdotte dal Dlgs 66/2003 ed in coerenza con quanto previsto dall'art. 22, 2° comma, del presente CCNL, le parti convengono che in sede di rinnovo dei contratti di 2° livello di cui all'art. 3 si proceda all'armonizzazione delle eventuali norme in materia di orario, precedentemente previste nei medesimi contratti, al citato nuovo contesto legislativo/contrattuale.

2/2

Andri

13

Art. 24 - APPRENDISTATO (nuovo)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dal presente contratto.

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

Apprendistato professionalizzante

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

Il periodo di prova è pari a quello previsto dal CCNL per la categoria di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

La durata minima del contratto di apprendistato disciplinato dal presente articolo non può essere inferiore a 6 mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

- 24 mesi per i lavoratori che devono svolgere le mansioni del 6° livello
- 36 mesi per gli altri livelli

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

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante (pari a 12 mesi): due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo (pari a 12 mesi): un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo (pari a 12 mesi): inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 6° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dalla fine del primo periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti con qualifica di impiegato non si terrà conto del 5° livello riferito soltanto a qualifiche operaie. Pertanto, la progressione dei livelli sarà ad esempio la seguente: 7°-6°-4°, 6°-4°-3°.

A tutti gli apprendisti operai, in quanto lavoratori a tempo indeterminato si applicano le norme del CCNL relative a tale categoria pertanto agli stessi gli istituti contrattuali saranno corrisposti alle normali scadenze e non attraverso il terzo elemento. Analogamente agli apprendisti impiegati sarà garantito lo stesso trattamento previsto per gli altri impiegati a tempo indeterminato.

Al termine del periodo di formazione la cooperativa e l'apprendista potranno recedere dal contratto dando un preavviso di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Agli apprendisti si applicano tutte le norme del contratto collettivo non esplicitamente modificate dal presente articolo.

E' in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

IMPEGNO TRA LE PARTI

In relazione alla previsione disciplinata dal TU sull'apprendistato Dlgs. 167/2011, art. 4, in merito alla possibilità che le parti negoziali individuino le figure a carattere artigianale per effettuare percorsi di apprendistato fino ad un complessivo periodo di 60 mesi, le parti stipulanti si impegnano a verificare delle soluzioni per il settore agricolo entro 1 anno dalla data di stipula.

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.

La cooperativa e l'apprendista sottoscriveranno, nei tempi previsti dalla legge, un piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del facsimile allegato

Le parti si danno atto che la definizione dell'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio è disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Per i territori dove questo non è si realizza sarà comunque possibile assumere apprendisti essendo la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere svolta sotto la responsabilità della cooperativa.

La formazione interna non sarà inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011).

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire.

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 alla sicurezza sul lavoro 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 con 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.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello.

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.

Tutore aziendale

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore di adeguata qualifica designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore. Il nominativo del tutore sarà indicato nel piano formativo individuale.

Libretto formativo

In attesa della definizione del libretto formativo, la formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita saranno registrate su una scheda realizzata in base al facsimile allegato.

Apprendistato in cicli stagionali

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente articolo è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione.

L'apprendistato per cicli stagionali può essere svolto nei confronti degli operai limitatamente per il raggiungimento delle qualifiche previste nei livelli dal 3° al 5° e per gli impiegati per i livelli dal 1° al 4°.

La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Gli apprendisti assunti per cicli stagionali saranno inquadrati a un livello inferiore a quello di arrivo per metà del periodo di apprendistato, successivamente saranno inquadrati al livello di arrivo.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione sarà riproporzionata in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 56 comma 3 del presente CCNL.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale - Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'assunzione di apprendisti per le tipologie "Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale" e "Apprendistato di alta formazione e ricerca" avverrà in base alle disposizioni previste dalle Regioni e/o dalle istituzioni della istruzione e della formazione professionale deputate al rilascio dei relativi titoli.

Salvo diverse disposizioni di tali Istituzioni è applicabile la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante relativa a: periodo di prova, durata del contratto, inquadramento professionale, garanzie normative, modalità di svolgimento della formazione aziendale, piano formativo individuale, tutore, libretto formativo.

Apprendistato per lavoratori in mobilità

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge possono essere assunti con contratto di apprendistato lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

In questi casi, fermi i limiti di legge relativi all'operatività delle riduzioni contributive, si applicano tutte le norme di cui al presente articolo.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del Dlgs 167/2011 e del presente contratto continua ad applicarsi la previgente normativa di legge e contrattuale fino alla naturale scadenza.

Art. 30 - CONGEDO MATRIMONIALE E PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore **con qualifica di impiegato o di operaio a tempo indeterminato** che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso straordinario di 15 giorni con retribuzione normale.

Nel caso di OTD il permesso straordinario di cui al primo comma sarà di:

- 15 gg. per lavoratori con contratto per più di 150 giornate lavorative;
- 10 gg. per lavoratori con contratto da 101 a 150 giornate lavorative;
- 5 gg. per lavoratori con contratto da 51 a 100 giornate lavorative.

Il congedo straordinario deve essere goduto, salvo diverso accordo tra cooperativa e lavoratore, entro 30 giorni dalla data del matrimonio previa consegna del relativo certificato.

Il lavoratore dovrà presentare la richiesta con anticipo di almeno 15 giorni dall'inizio del congedo.

L'impiegato ha, altresì, diritto a permessi retribuiti fino a 5 giorni nell'anno e, nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, nonché nel caso di contratto a termine, agli impiegati spettano tanti dodicesimi dei permessi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. Inoltre tali permessi non sono usufruibili cumulativamente a periodi di ferie, salvo comprovati casi eccezionali e comunque esaurito il periodo di ferie maturato.

Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 4 della Legge 53/2000, si precisa che spetta al lavoratore **in costanza di rapporto** sia a tempo determinato che indeterminato il permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di grave e documentata infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. In quest'ultimo caso la convivenza deve risultare da certificazione anagrafica.

Durante tali permessi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in servizio.

A decorrere dal 1° gennaio 2014, ad integrazione del citato articolo 4 e qualora si tratti del secondo evento luttuoso nell'anno, spetta al lavoratore un giorno di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge, di un parente entro il 2° grado o del convivente (a condizione che la convivenza risulti da certificazione anagrafica).

Il lavoratore, sia a tempo determinato che indeterminato, ha inoltre diritto a un giorno di permesso retribuito in caso di decesso di affine di primo grado.

I congedi o i permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie per gli impiegati e gli operai a tempo indeterminato.

Fermo restando l'applicazione di tutte le norme di cui all'articolo 47 del Dlgs 151/2001, il congedo non retribuito per malattia del figlio di cui al comma 2 del citato articolo è elevato da 5 a 8 giorni lavorativi all'anno.

Per la concessione delle aspettative **non retribuite** si fa riferimento alla normativa vigente (Articolo 4, Legge 8-3-2000 n. 53 – allegato n. 4 e **DM 21-7-2000 – allegato n. 4bis**).

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore è riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito.














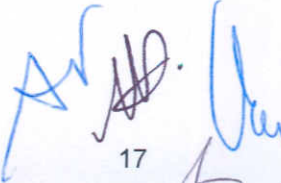


Entro 7 giorni dal superamento dei limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia, il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto di richiedere in forma scritta un periodo di aspettativa per un periodo massimo di 6 mesi, durante il quale non gli spetterà la retribuzione e non decorrerà l'anzianità ad alcun fine di legge e di contratto.

Per usufruire di tale aspettativa il lavoratore dovrà consegnare i certificati medici attestanti il perdurare della malattia.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salva vita, periodicamente documentata da specialisti del servizio sanitario nazionale, nonché in caso di sclerosi multipla o progressiva, il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e, comunque, di durata non superiore a 6 mesi.

Nota a verbale

I permessi aggiuntivi di cui al presente articolo saranno riassorbiti in tutto o in parte in caso di estensione di tali benefici in forza di provvedimenti di legge.
















42 bis - Disposizioni finali (nuovo)

Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste nel presente CCNL, tali condizioni si intendono estese alle imprese rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente CCNL.

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente Ccnl, da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

Art. 55 - PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

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

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 30 giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 50 giorni è soggetto a un periodo di prova di 4 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto, in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 59 - INTERRUZIONI E RECUPERI

- omissis -

L'accordo di interpretazione autentica del 14.2.2013 è parte integrante del presente contratto e costituirà l'allegato n. 10.

TABELLA AUMENTI RETRIBUTIVI

TABELLA MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI

Di seguito è riportata a tabella contenente gli aumenti dei minimi contrattuali conglobati mensili.

Livelli	par	Minimi conglobati dal 1.7.2012	Aumenti dal 1.7.2013	Minimi conglobati dal 1-7-2013	Aumenti dal 1.1.2014	Minimi conglobati dal 1.1.2014	Aumenti dal 1.7.2015	Minimi conglobati dal 1.7.2015	Totale aumenti
1°	151,70	1758,10	41,00	1799,10	41,00	1840,10	35,53	1875,63	117,53
2°	136,38	1580,53	36,86	1617,39	36,86	1654,25	31,95	1686,20	105,67
3°	125,53	1454,82	33,93	1488,75	33,93	1522,68	29,40	1552,08	97,26
4°	116,72	1352,72	31,55	1384,27	31,55	1415,82	27,34	1443,16	90,44
5°	111,00	1286,38	30,00	1316,38	30,00	1346,38	26,00	1372,38	86,00
6°	107,78	1249,12	29,13	1278,25	29,13	1307,38	25,25	1332,63	83,51
7°	100,00	1158,92	27,03	1185,95	27,03	1212,98	23,42	1236,40	77,48
area np		977,59	22,80	1000,39	22,80	1023,19	19,76	1042,95	65,36

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

187

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]