

CCNL PER I DIPENDENTI DI COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

Ipotesi di accordo

Il giorno 3 agosto 2010 in Roma

tra

AGCI - AGRITAL
FEDAGRI - CONFCOOPERATIVE
LEGACOOP - AGROALIMENTARE

e

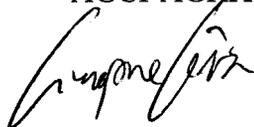
FLAI - CGIL
FAI - CISL
UILA - UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli scaduto il 31-12-2009 alle condizioni e con le modifiche previste nel testo allegato.

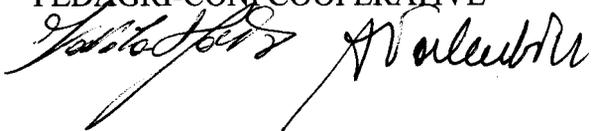
Le parti si impegnano a definire la stesura del Ccnl aggiornando il testo e gli allegati anche in base alle modifiche di legge intervenute. Tra gli allegati le parti concordano di inserire l'art. 4 della legge n. 53/00.

Letto, approvato e sottoscritto.

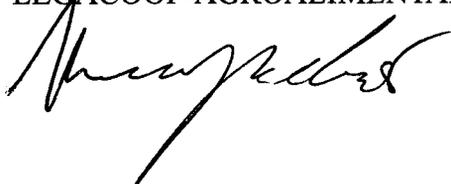
AGCI-AGRITAL



FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE



LEGACOOP-AGROALIMENTARE



FLAI - CGIL



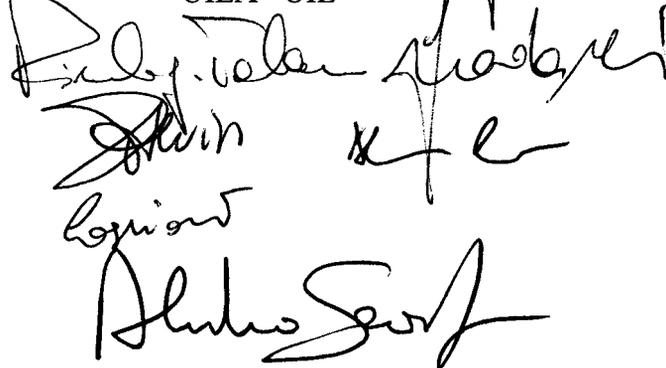
Donde GT
Mariano
Boschi
Alessandro

FAI - CISL



Maria Franca
Fichiludic

UILA - UIL



Federico Valentini
Lorenzo
Roberto Valentini

Art. 2 DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata triennale, decorre pertanto dal 1-1-2010 e scade il 31-12-2012, 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 2010, dal 1 gennaio 2011 e dal 1 luglio 2012.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno 8 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: almeno 3 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei tre mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 3° comma del presente articolo, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai 4 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso s'intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

Art. 3 STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale ed integrativo decentrato.

a) Il contratto nazionale

Il CCNL ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle cooperative che sono vincolate alla sua applicazione, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL utilizzerà i tassi di inflazione, con l'obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

b) Contrattazione decentrata di 2° livello

La contrattazione territoriale (regionale, interprovinciale, provinciale) terrà conto della situazione e delle prospettive economiche ed occupazionali del settore, dei margini di produttività media che potrà essere impegnata, eccedente quella eventualmente già utilizzata a livello nazionale, salvaguardando la competitività delle imprese cooperative nel settore medesimo.

La contrattazione integrativa territoriale può essere sostituita da accordi, ad essa alternativi, per settore merceologico territoriale, anche regionale, interprovinciale o provinciale o, limitatamente alle materie previste dal successivo punto c) del presente articolo, per singola impresa cooperativa o consorzio.

Le realtà produttive interessate da tali accordi alternativi verranno pertanto escluse dall'ambito della valutazione di cui al primo comma.

Nei territori nei quali non è ancora presente, anche di fatto, una contrattazione di 2° livello avente valenza economica, se dopo 12 mesi dalla presentazione di una piattaforma da parte di Fai-Flai-Uila non sarà sottoscritto l'accordo per l'istituzione del contratto di 2° livello, le imprese che applicano il presente Ccnl erogheranno ai lavoratori un elemento sostitutivo territoriale del seguente importo.

Analogamente tale elemento sostitutivo sarà erogato nei casi in cui sia presente contrattazione aziendale o di settore merceologico ai sensi della seguente lettera d).

CCNL e confermata l'alternatività di un livello integrativo rispetto ad altro anche per singole materie, quelle rinviate alla contrattazione di Il livello dal presente CCNL, in coerenza con le norme del presente articolo, sono esclusivamente le seguenti:

1) Individuazione a livello territoriale della tipologia delle cooperative e consorzi tenuti ad attuare un sistema di informazione a livello aziendale in quanto impegnate a svolgere a quel livello la contrattazione di Il livello - confronto preventivo in caso di ristrutturazione, riconversione o fusione (art. 4);

2) individuazione nel contratto di Il livello territoriale della tipologia di cooperativa o consorzio ove promuovere la costituzione della commissione aziendale di pari opportunità (art. 5);

3) esame a livello territoriale o aziendale di programmi di assunzione - convenzioni - organici aziendali anche degli OTD (art. 6);

4) a livello territoriale o aziendale indicazioni per la predisposizione di iniziative di cui all'art. 7;

5) definizione a livello territoriale o aziendale di modalità per lo svolgimento delle attività dei patronati sindacali nelle aziende (art. 8b);

6) esame e definizione a livello territoriale o aziendale di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di mobilità territoriale e flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali (art. 10);

7) individuazione nel contratto di Il livello di casi nei quali corrispondere ai lavoratori una indennità di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro e fissazione delle relative misure e modalità (art. 14);

8) definizione nel contratto di Il livello territoriale di eventuali modalità di rimborso spese vitto, alloggio e viaggio nonché di spese non documentabili; indennità per compenso tempo eccedente l'orario di lavoro durante la trasferta (art. 15);

9) verifica a livello territoriale o aziendale di possibilità, modalità e condizioni in ordine alla istituzione di mense aziendali o interaziendali nelle realtà produttive e territoriali che lo giustifichino (art. 18);

10) individuazione nella contrattazione territoriale di figure non comprese nella classificazione di cui all'art. 19 del CCNL e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale (orario lavori pesanti o nocivi e relative maggiorazioni salariali - maggiorazione per incarico di capo);

11) individuazione a livello territoriale o aziendale dei casi di lavoratori non appartenenti alla qualifica di "quadro", i quali per le funzioni svolte e per l'alta professionalità richiesta abbiano diritto alla relativa indennità e misura della stessa (art. 20);

12) definizione a livello aziendale o di consorzio del calendario di lavoro annuo, di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari anche ai fini di cui al comma 3° dell'art. 22 - modalità utilizzo permessi;

13) costituzione commissioni consultive regionali o provinciali per la formazione professionale (art. 9) e modalità godimento permessi per corsi formazione professionale (art. 31) e per recupero scolastico (art. 32);

14) individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva (art. 33);

15) esame delle posizioni di lavoro a livello aziendale per l'individuazione dei requisiti per l'attribuzione della qualifica di quadro ed eventuale incremento della indennità di funzione (art. 45);

16) definizione nel contratto di Il livello di modalità di applicazione della L. 108/1990 in materia di licenziamenti individuali;

17) indennità sostitutiva straordinario impiegati (art. 46);

18) individuazione nel contratto di Il livello delle fasi lavorative (art. 56);

19) determinazione dei minimi di retribuzione integrativa a livello territoriale o di settore - accordi di salario variabile a livello di settore merceologico o di consorzio (artt. 49 e 63);

20) disciplina a livello territoriale della indennità di cassa ove tale istituto non sia presente nella contrattazione integrativa preesistente (art. 50);

21) omogeneizzazione nel contratto di Il livello territoriale dell'istituto degli scatti di anzianità alla disciplina del CCNL ove preesista una diversa disciplina nella contrattazione integrativa (artt. 51/ 64);

22) promozione a livello territoriale di casse extra legem per integrazione trattamento economico malattia ed infortunio sul lavoro (art. 12);

23) definizione a livello territoriale di criteri di precedenza per riassunzione di manodopera e gestione normativa sulla riassunzione (art. 59);

24) disciplina mediante norme del contratto di Il livello o accordi aziendali del recupero ore non lavorate per causa di forza maggiore (art. 61);

25) definizione nel contratto di Il livello delle modalità e del periodo di pagamento delle retribuzioni (art. 63);

26) definizione al 2° livello contrattuale della possibilità di istituzione del monte ore individuale di cui all'ultimo comma dell'art. 22 e le relative modalità di utilizzazione.

27) individuazione nel contratto di Il livello di particolari modalità di erogazione del TFR.

28) confronto sulla possibile individuazione di percorsi di stabilizzazione per personale a tempo determinato e, in caso di riassunzione di cui articolo 59, di mantenimento del numero di giornate lavorate

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Gian', 'Stuni', 'S.2', 'AT', 'BS', and 'SH']

nell'anno precedente.

29) determinazione di possibili norme specifiche per i lavoratori stranieri in materia di orario di lavoro sia per favorire il temporaneo rientro nel paese di origine per motivi familiari, e sia per l'acquisizione/fruizione delle informazioni.

Impegno delle parti

In caso di modifica degli assetti contrattuali, le parti firmatarie del presente CCNL procederanno alla conseguente armonizzazione entro e non oltre 60 giorni dalla intesa interconfederale sulle modifiche.

Art. 4-bis APPALTI (nuovo)

A fronte di esigenze di significativi processi di decentramento e terzizzazione 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 per garantire l'applicazione di contratti di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. Alle imprese cooperative sarà richiesto il rispetto della Legge 142/2001 nonché, per quanto riguarda il regolamento interno di cui all'articolo 6 della stessa Legge, dell'articolo 7 comma 4 della Legge 31/2008.

Le aziende appaltanti inoltre opereranno controlli per verificare il rispetto delle norme da parte delle imprese appaltatrici.

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. 8 DIRITTI SINDACALI

inserire alla fine della dichiarazione a verbale il seguente paragrafo:

le parti concordano 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.

Art. 9 FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti condividono e riaffermano indirizzi, orientamenti ed impegni assunti dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL nel protocollo d'intesa del 1994 in materia di formazione professionale affinché essa possa svolgere il ruolo di primo piano che le spetta nella modernizzazione del Paese considerando la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori, condizioni necessarie da un lato al miglioramento della competitività delle imprese, dall'altro alla tutela ed alla promozione del lavoro.

Sia per quanto concerne formazione in alternanza che formazione continua, a livello nazionale e nelle regioni a particolare rilevanza cooperativa saranno costituite apposite commissioni consultive per una valutazione dei fabbisogni e degli indirizzi formativi per il settore della cooperazione agricola ed agroalimentare.

Per l'analisi dei bisogni formativi e del mercato del lavoro, il sistema dei Coop-form si raccorderà anche con gli enti e/o gli organismi bilaterali del settore della cooperazione agricola.

Le indicazioni che emergeranno dalle predette commissioni saranno presentate per un approfondimento e per le conseguenti decisioni di iniziative formative all'Ente Bilaterale Nazionale - Coop-form e/o ai Coop-form regionali, come previsto dal suddetto protocollo d'intesa interconfederale.

Le parti individuano nel Fondo interprofessionale Foncoop lo strumento per effettuare interventi formativi nel settore agricolo e pertanto si impegnano a sostenere i progetti territoriali, settoriali e aziendali che saranno presentati in tale ambito.

Art. 12 PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDI INTEGRATIVI

Previdenza complementare

A decorrere dal 1 gennaio 2011 la percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro è incrementata dello 0,2 %

Il punto B) è sostituito dal seguente:

B) Fondi integrativi sanitari

1) Sanitario degli impiegati agricoli

Le parti decidono di costituire un Fondo integrativo sanitario per gli impiegati, finanziato da una contribuzione paritetica a carico del datore di lavoro e dell'impiegato a decorrere dall'1-7-1992, pari complessivamente a:

- Euro 186,00 annui per le prestazioni integrative sanitarie;

A decorrere dall'1-1-2011 potranno iscriversi al fondo anche gli impiegati a tempo determinato con contratto di durata superiore a sei mesi.

La contribuzione sarà rapportata ai mesi di durata del contratto.

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 dicembre 2002.

Per gli operai a tempo indeterminato assunti posteriormente alla data del 31 dicembre 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 una garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue.

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.

Art. 15-bis TRASFERIMENTI (nuovo)

La comunicazione del trasferimento deve essere fatta per iscritto al lavoratore, ed inviata per conoscenza alle RSU/RSA, con il massimo anticipo possibile rispetto alla data del trasferimento medesimo. Il trasferimento deve basarsi su comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive o per altre ragioni previste dalla legge.

Il lavoratore che venga trasferito dalla azienda ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine che non ricorrano nella nuova destinazione.

Nel caso di trasferimento, disposto dall'azienda, in via definitiva da una sede all'altra della stessa cooperativa, qualora il trasferimento dia luogo anche all'effettivo cambio di residenza, il lavoratore ha diritto al rimborso, a titolo di indennità di trasferimento e nei limiti previsti dall'articolo 51 del Tuir, previa documentazione, delle spese sostenute per il trasferimento della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 15%.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e risolva il rapporto di lavoro ha diritto al riconoscimento dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 19 CLASSIFICAZIONE

La norma transitoria dell'articolo 19 è sostituita dalla seguente

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'S2', '6', 'AS', 'MR', 'JUN', and others.]

Norma transitoria

Per i lavoratori di 5° livello (ex operai 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 di 6° livello (qualificati), le parti titolari del secondo livello contrattuale individueranno le opportune fasi di applicazione graduale del nuovo livello contrattuale.

Tale norma di salvaguardia si intende superata dove la contrattazione di 2° livello ne ha già previsto l'applicazione.

Art. 20bis INDENNITA' DI CASSA (nuovo)

Ai lavoratori cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile-amministrativo e per il maggior impegno professionale richiesto, una indennità mensile nella misura di euro 25,00.

Detta indennità compete sia ai lavoratori che svolgono tale mansione in via esclusiva, sia a coloro che la svolgono congiuntamente ad altre mansioni purché, in questo ultimo caso, non si tratti di mansione occasionale ma di carattere continuativo nel corso del rapporto di lavoro.

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e, in deroga agli articoli 49 comma 4, e 63 comma 5 la sua misura mensile non è frazionabile.

Nota a verbale

Nei casi in cui la contrattazione preesistente non preveda l'indennità di cui al presente articolo, è demandato alla contrattazione di II livello la relativa disciplina.

Norma transitoria

L'estensione dell'indennità agli operai, alle condizioni previste dal presente articolo, avverrà previo affidamento formale della mansione da parte della cooperativa.

Art. 30 CONGEDO MATRIMONIALE E PERMESSI STRAORDINARI

Il 3° comma è sostituito dal seguente.

Ai sensi dell'articolo 4 della legge 53/2000 il lavoratore, sia a tempo indeterminato che determinato, ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. In quest'ultimo caso la convivenza deve risultare da certificazione anagrafica.

Alla fine dell'articolo sono aggiunti i seguenti commi.

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

Per la concessione delle aspettative si fa riferimento alla normativa vigente allegata.

Art. 45 QUADRI

Indennità di funzione

A decorrere dal 1 gennaio 2011 l'importo minimo dell'indennità di funzione è elevato a euro 180,00 mensili per i quadri inquadri al 1° livello e a euro 125,00 mensili per i quadri di 2° livello.

Art. 48 TRASFERIMENTI

Articolo abrogato (la normativa è convenuta nel nuovo articolo 15bis)

Arti. 50 INDENNITA' DI CASSA

Articolo abrogato (la normativa è convenuta nel nuovo articolo 20bis)

183

Art. 52 MALATTIA E INFORTUNIO

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

Nei casi di infortunio non sul lavoro o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 18 mesi. Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae fino a 24 mesi nell'arco di 36 mesi.

Art. 56 ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve avvenire secondo le norme di legge vigenti. L'assunzione degli operai a tempo determinato, deve avvenire per fase/i lavorativa/e o in base alle norme vigenti.

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti è demandata ai contratti di II livello.

Per le fasi lavorative individuate in detti contratti l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa".

I contratti di II livello individueranno le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa.

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dalla contrattazione collettiva.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipula del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 59 RIASSUNZIONE

I lavoratori a tempo determinato impegnati in attività produttive stagionali hanno diritto di essere riassunti, con le modalità previste dal presente articolo, presso la stessa sede aziendale e con le medesime qualifiche e mansioni.

Il lavoratore può esercitare il diritto di precedenza inviando richiesta scritta al datore di lavoro entro un mese dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Se in tale periodo il lavoratore non ha prestato attività nella cooperativa per cause indipendenti dalla volontà delle parti (infortunio, maternità e ricovero ospedaliero) il diritto si intende prorogato di 12 mesi.

E' demandato alla contrattazione integrativa il compito di stabilire i criteri di precedenza tra la manodopera avente diritto sulla base della disponibilità, della professionalità, dell'anzianità di iscrizione al collocamento, del carico familiare.

Onere della riserva

Le Parti confermano che le assunzioni relative al personale sotto indicato non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'articolo 25, commi 1 e 6, della legge 223/91:

- impiegati dei livelli 1°, 2°, 3° e 4°

- operai dei livelli 3° e 4°

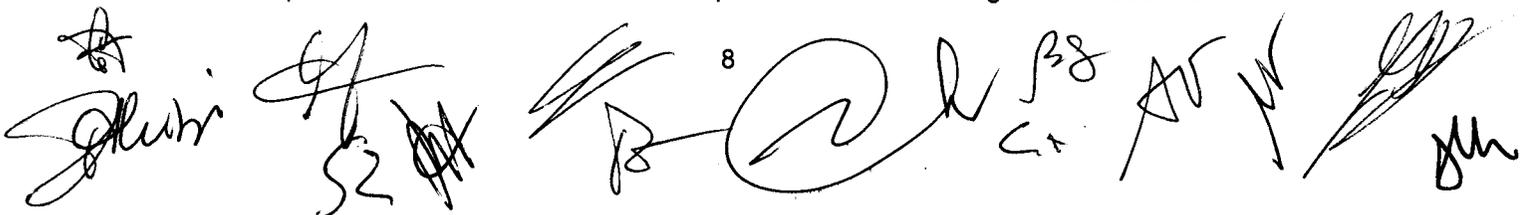
- tutti i lavoratori assunti in attuazione delle convenzioni previste dall'articolo 6 del presente CCNL e a seguito dell'esercizio del diritto di precedenza.

Art. 60 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO, A TURNI

Operai agricoli

Nel primo periodo viene aggiunta la seguente lettera:

e) lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.



Operai florovivaisti

Nel primo periodo viene aggiunta la seguente lettera:

e) lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si impegnano ad effettuare entro il 2011 una ricognizione congiunta al fine di verificare le norme in materia di maggiorazione per lavoro a turni definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello, in previsione del prossimo rinnovo del CCNL.

Art. 62 TRASFERIMENTI

Articolo abrogato (la normativa è convenuta nel nuovo articolo 15bis)

Art. 65 MALATTIA ED INFORTUNIO

Operai agricoli

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi.

Operai florovivaisti

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

L'operaio florovivaista a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi.

TABELLA AUMENTI RETRIBUTIVI

IMPORTO FORFETTARIO:

ai lavoratori in servizio al momento della firma del rinnovo del CCNL, a copertura del periodo gennaio – giugno 2010, verrà corrisposto un importo forfettario secondo la seguente tabella.

Tale importo si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, e sarà erogato con la retribuzione di luglio 2010.

In caso di periodi di lavoro inferiori a quello totale, sarà riproporzionata in base ai mesi lavorati. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Per i lavoratori a tempo parziale sarà riproporzionata in relazione all'orario previsto dal contratto individuale.

Per gli operai a tempo determinato sarà corrisposta in base alle ore lavorate nel periodo.

livello	Importo totale
1°	191,33
2°	172,01
3°	158,33
4°	147,21
5°	140,00
6°	135,94
7°	126,13
area np	106,39

TABELLA MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI

1) Con decorrenza dal 1 luglio 2010 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

livello	parametro	importo
1°	151,70	27,99
2°	136,38	25,16
3°	125,53	23,16
4°	116,72	21,54
5°	111,00	20,48
6°	107,78	19,89
7°	100,00	18,45
area np		15,56

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1 luglio 2010 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno:

livello	Minimo conglobato
1°	1.683,60
2°	1.513,55
3°	1.393,16
4°	1.295,40
5°	1.231,86
6°	1.196,18
7°	1.109,80
area np	936,17



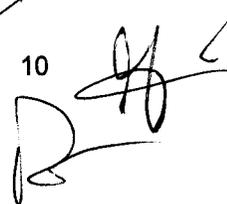




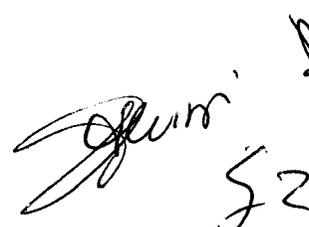














2) Con decorrenza dal 1 gennaio 2011 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

livello	parametro	importo
1°	151,70	37,25
2°	136,38	33,49
3°	125,53	30,83
4°	116,72	28,66
5°	111,00	27,26
6°	107,78	26,47
7°	100,00	24,56
area np		20,71

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1 gennaio 2011 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno:

livello	Minimo conglobato
1°	1.720,85
2°	1.547,04
3°	1.423,99
4°	1.324,06
5°	1.259,12
6°	1.222,65
7°	1.134,36
area np	956,88

3) Con decorrenza dal 1 luglio 2012 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

livello	parametro	importo
1°	151,70	37,25
2°	136,38	33,49
3°	125,53	30,83
4°	116,72	28,66
5°	111,00	27,26
6°	107,78	26,47
7°	100,00	24,56
area np		20,71

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1 luglio 2012 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno:

livello	Minimo conglobato
1°	1.758,10
2°	1.580,53
3°	1.454,82
4°	1.352,72
5°	1.286,38
6°	1.249,12
7°	1.158,92
area np	977,59