

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.



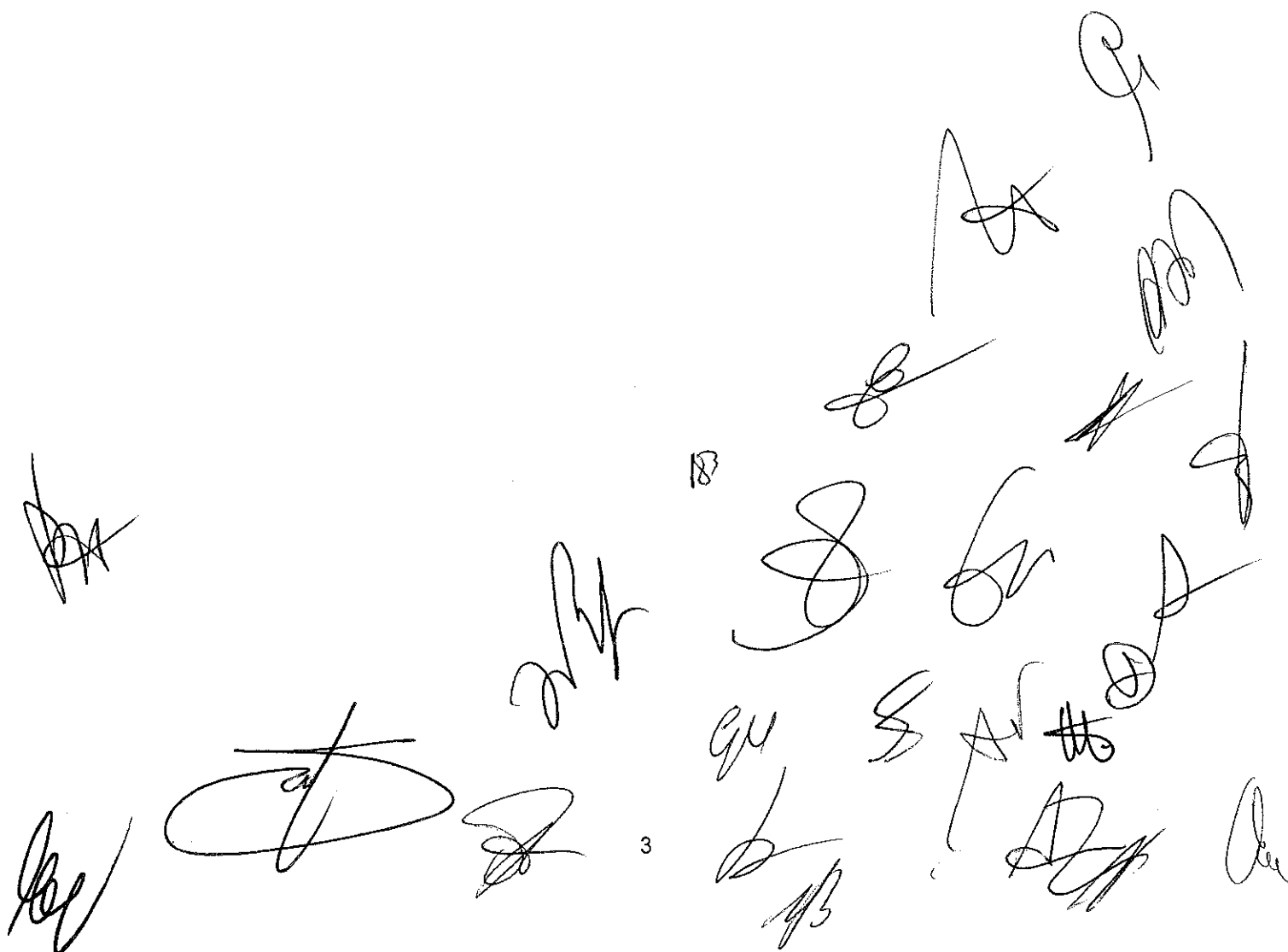
2

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 and initials in the upper right section of the page.A large collection of handwritten signatures and initials scattered across the lower half of the page.

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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various parties involved in the document.

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 black ink. These include several large, stylized signatures, some with accompanying initials like 'CSR' and 'B3'. The signatures are scattered across the lower portion of the document, likely representing the various parties mentioned in the text, such as employers, trade unions (OO.SS.), and possibly the State or other relevant entities.

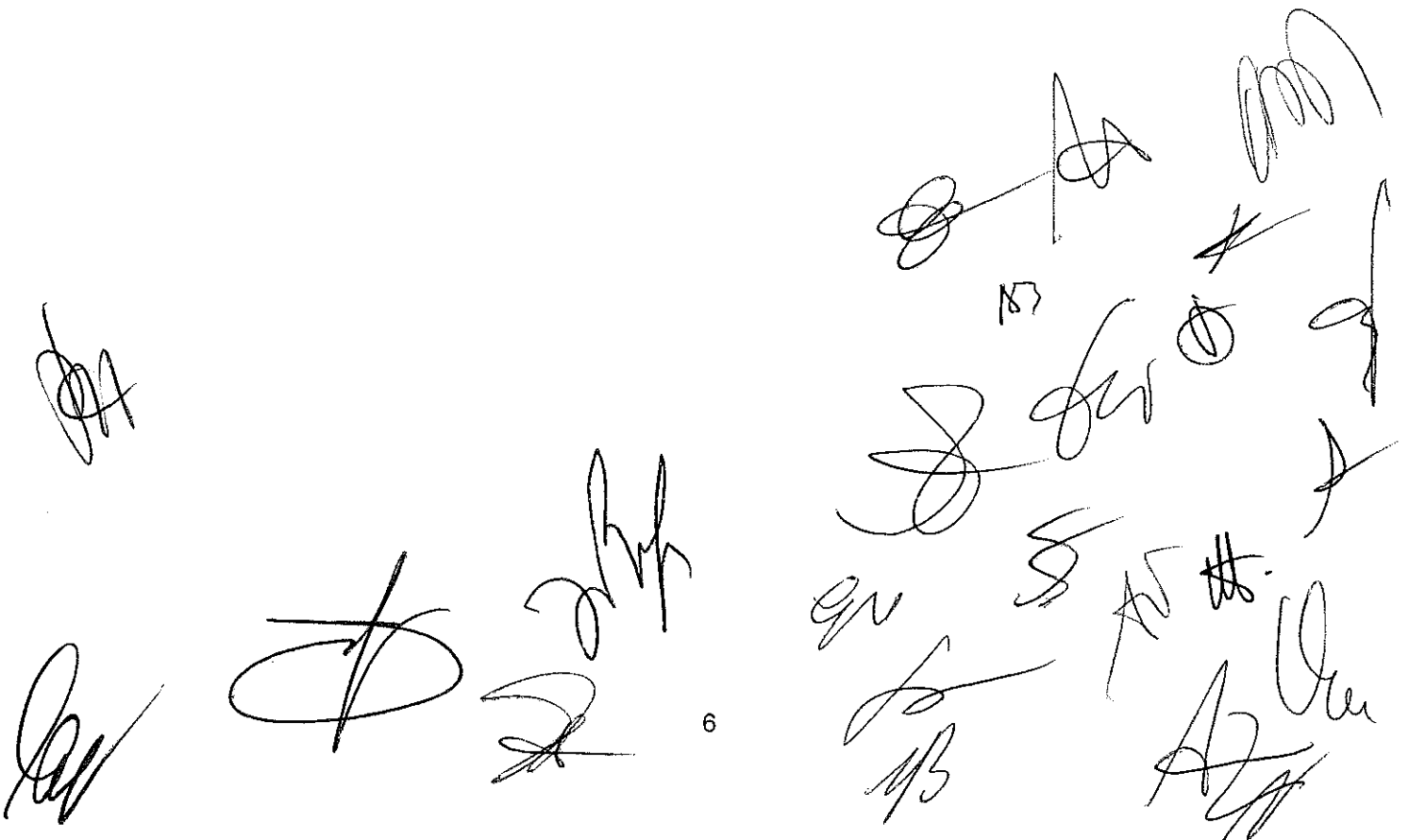
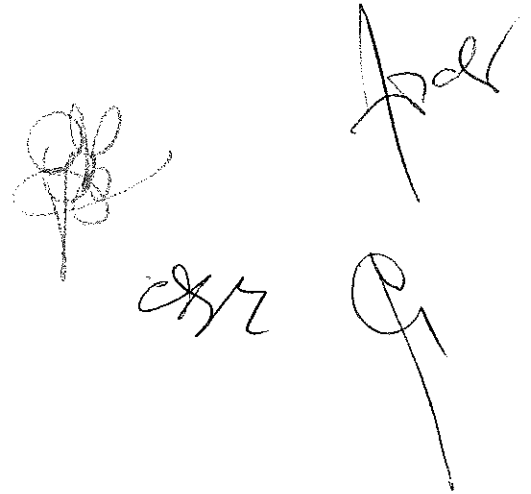
Art. 8 - DIRITTI SINDACALI

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.



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 and initials in black ink, scattered across the lower half of the document. These marks represent the formal approval and commitment of the various parties involved in the agreement. Some signatures are more elaborate and cursive, while others are simpler initials or abbreviations. The distribution of signatures is uneven, with a higher concentration in the lower right quadrant and a few isolated marks on the left and top right.

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.

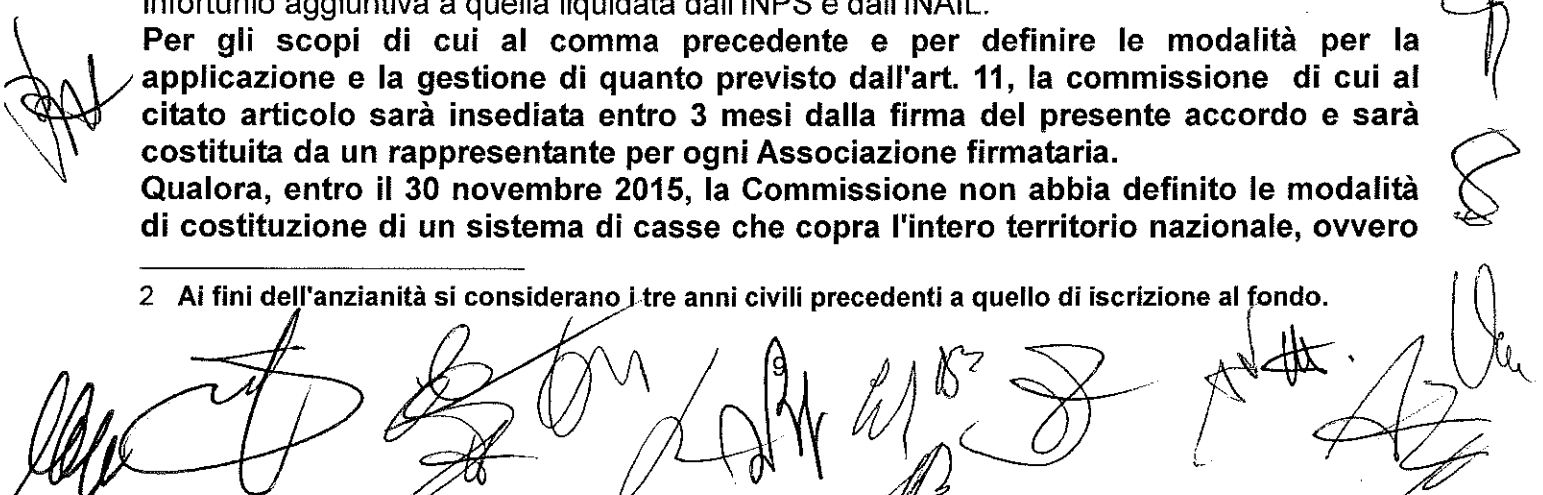
c) Casse integrazioni extra-legem

Le parti convengono sulla opportunità che a livello territoriale le organizzazioni firmatarie del presente CCNL costituiscano Casse integrazioni extra-legem o rinviengano 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.




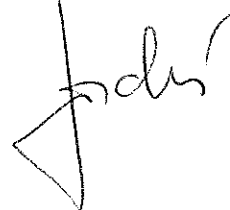
di una cassa di livello nazionale per tutte le imprese che ne sono prive, dal 31.12.2015 le cooperative che non aderiscono a una cassa extra-legem saranno tenute a corrispondere direttamente agli operai a tempo determinato le integrazioni di malattia e infortunio di cui agli articoli 62 e 63 del presente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

 *exr*







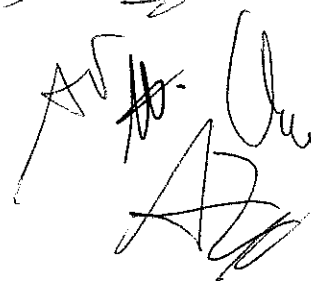


 *exr*

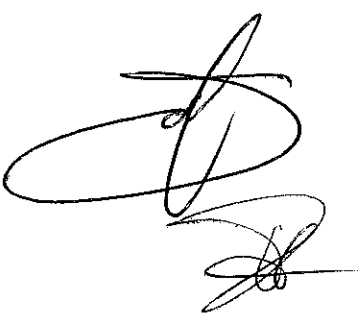
















Art. 22 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

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.


25/2



















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.

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.

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.

[Handwritten signatures and initials]

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.

[The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the document. These appear to be signatures of the parties involved in the agreement.]

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:

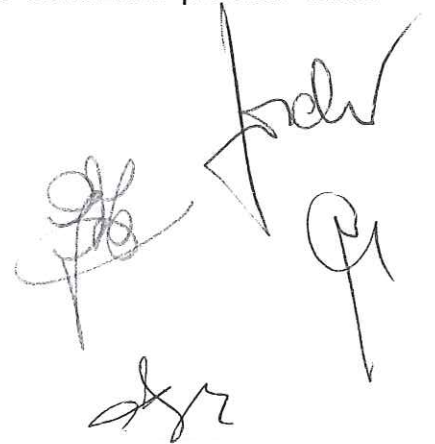
- 26 giorni lavorativi per gli operai di 3° e 4° livello;
- 14 giorni lavorativi per gli operai di 5° e 6° livello;
- 8 giorni lavorativi per gli operai di 7° livello.

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.

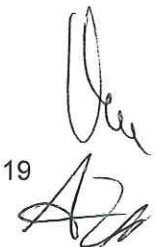
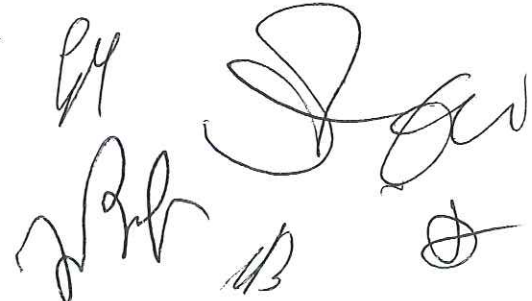
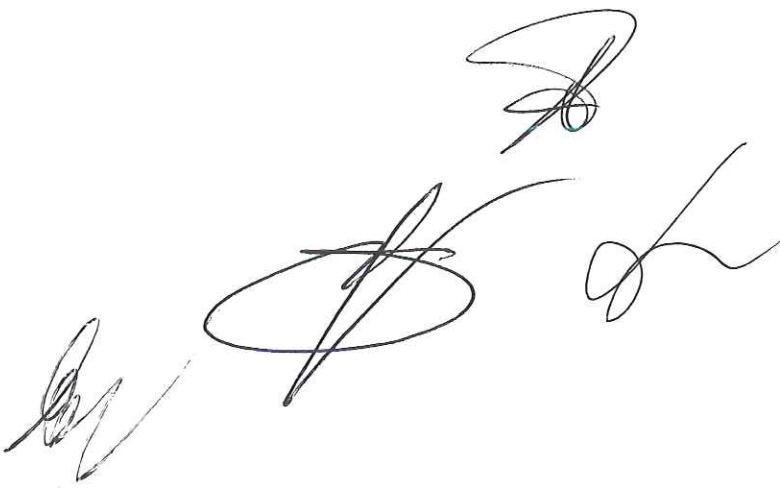
Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto, in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

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



183

5



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.

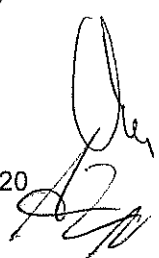

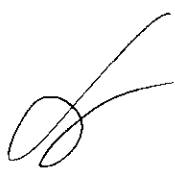
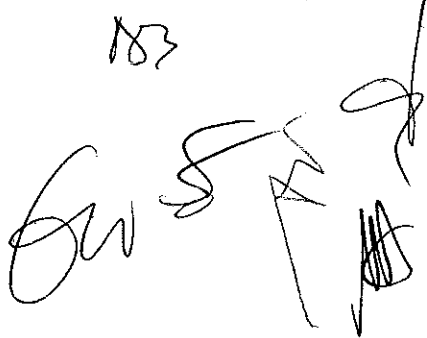
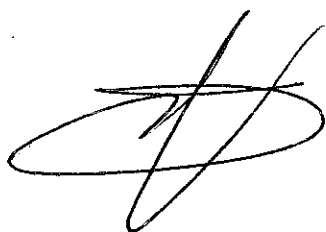
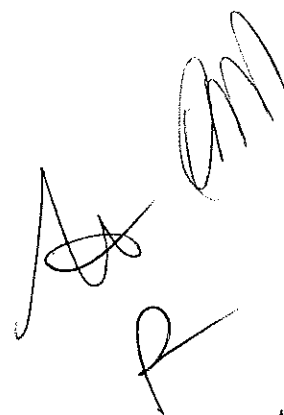
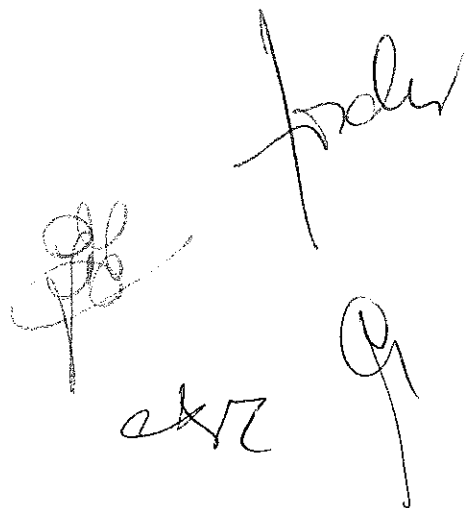


TABELLA AUMENTI RETRIBUTIVI

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

Il giorno 6 agosto 2013 in Roma presso la sede di Fedagri-Confcooperative – Via Torino 146

tra

AGCI - AGRITAL
FEDAGRI – CONFSCOOPERATIVE
LEGACoop - AGROALIMENTARE

e

FLAI - CGIL
FAI - CISL
UILA - UIL

in attuazione di quanto previsto dell'art. 8 del CCNL 6 agosto 2013, si è stipulato il seguente accordo per la elezione delle RSU nelle cooperative e consorzi agricoli.

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.

Parte prima - Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa cooperativa occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte 2, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A.

Nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di rappresentanza sindacale.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Fai, Flai e Uila, firmatarie del CCNL e del presente accordo.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata a Fai, Flai e Uila.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto da Fai, Flai e Uila, in proporzione ai voti ottenuti. Fai, Flai e Uila si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora una organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

2. Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora per gli operai o per gli impiegati e quadri, non vi siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

Per gli impiegati va prevista una specifica area elettorale.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23.7.1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali, aziendali, la composizione numerica della RSU è così definita:

3 rappresentanti	nelle unità produttive che occupino da 16 a 80 dipendenti
4 rappresentanti	nelle unità produttive che occupino da 81 a 120 dipendenti
5 rappresentanti	nelle unità produttive che occupino da 121 a 200 dipendenti
6 rappresentanti	nelle unità produttive che occupino da 201 a 300 dipendenti
9 rappresentanti	nelle unità produttive che occupino da 301 a 500 dipendenti

Nelle unità produttive con oltre 500 dipendenti sarà riconosciuto un ulteriore rappresentante ogni 500 dipendenti fino a un massimo di 14.

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali: sono fatti salvi, in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative contrattuali;

- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi, per le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/1970 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste da accordi collettivi di diverso livello del CCNL.

5. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge contrattuali.

Le RSU e le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo modalità stabilite dal contratto.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i suoi poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo della scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo. La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, da Fai, Flai e Uila, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7. Funzionamento della RSU

Le riunioni della RSU sono convocate dalla stessa o su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del presente accordo o, qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso contenente l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% +1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

8. Elettorato attivo e passivo

Sono elettori ed eleggibili tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri non in prova che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

9. Delegati sindacali

I rappresentanti sindacali eletti nelle aziende a norma del vigente CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti ed i doveri previsti dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

10. Rinvio all'Accordo quadro

Le regole dell'accordo interconfederale tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL, UIL 13.9.1994 e del protocollo 23.7.1993, non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

11. Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per la Fai, Flai e Uila, e per coloro che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti le RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

Parte seconda - Disciplina della elezione della rsu

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazioni da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

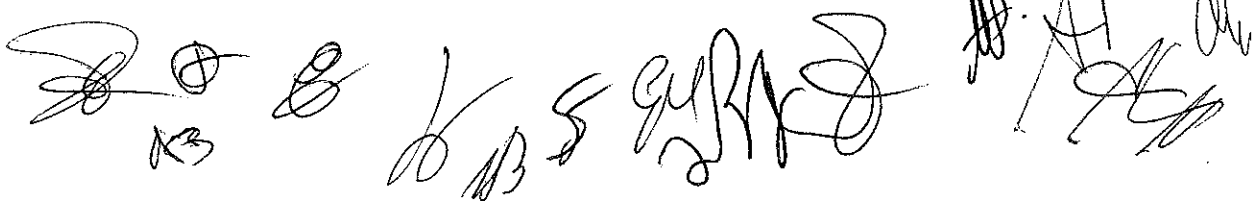
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva e stabiliranno le modalità per una nuova eventuale consultazione.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:



- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

- 1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti della RSU del collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori/rici

È in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/rici non candidati/e.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.



L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista.

Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazioni nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/le elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli/le elettori/rici

Gli/le elettori/rici per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento personale; essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/le scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del/la Presidente

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco di cui all'art.14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

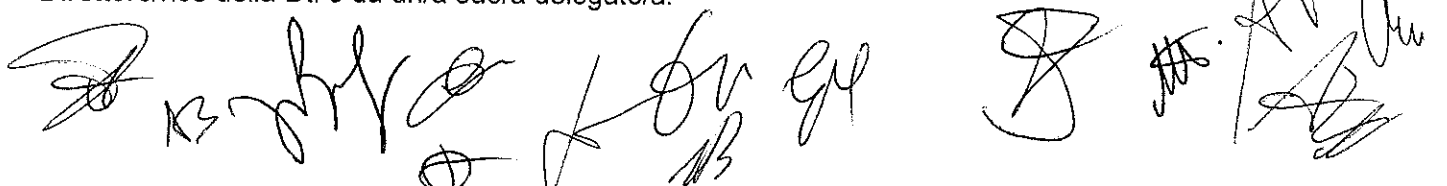
La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

19. Comitato dei/le garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei/le garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/la Direttore/rice della Dti o da un/a suo/a delegato/a.



Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

20. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

21. Adempimenti dell'Impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

22. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-AGRITAL

FEDAGRI-CONCOOPERATIVE

LEGACOOP-AGROALIMENTARE

FLAI - CGIL

FAI - CISL

UILA - UIL

AZ