

**ACCORDO INTEGRATIVO PROVINCIALE
LAVORATORI DELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED
AGRUMARIE DELLA PROVINCIA DI MODENA**

L'anno 2001, il giorno 12 Dicembre in Modena

TRA

L'Associazione CONFESERCENTI di Modena nella persona del segretario Tamara Bertoni, assistita dalla Consulente del Lavoro Stefania Benassati Toraci

L'Associazione ASCOM CONFCOMMERCIO di Modena nella persona del Direttore Claudio Furini assistito dalla D.ssa Chiara Benuzzi

E

La FLAI-CGIL rappresentata dal Sig. Giorgio Benincasa:
la FISASCAT-CISL rappresentata dalla Sig.ra Elmina Castiglioni
la UILTUCS-UIL rappresentata dal Sig. Rovatti Ennio

si è stipulato il seguente accordo collettivo per il personale dipendente delle aziende ortofrutticole ed agrumarie della provincia di Modena composto dai seguenti articoli:

ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto territoriale viene stipulato nell'ambito di quanto demandato alla contrattazione di secondo livello dal CCNL Aziende Ortofrutticole ed Agrumarie a sigla ANEOIA e si intende ad integrazione di quanto disposto dal contratto collettivo nazionale richiamato.

**ART. 2 COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE
MERCATO DEL LAVORO**

Viene costituita la "Commissione Paritetica provinciale mercato del Lavoro" composta da un membro dell'Associazione Confesercenti, da un membro dell'Associazione Confcommercio e da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale firmataria.

Saranno compiti di questa Commissione:

- Azioni utili alla salvaguardia dell'occupazione ed a favorire il suo incremento con attenzione anche al miglioramento della professionalità e delle condizioni lavorative dei dipendenti
- Deliberare in merito alle richieste di benessere relativamente alle previsioni dei successivi articoli in materia di contratti di formazione, contratti a termine ed apprendistato, nonché in merito a ulteriori materie che successivamente le parti

vorranno regolamentare con appositi accordi integrativi rispetto al presente documento.

ART.3 CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Nell'intento di rendere possibile l'attivazione dei CFL, le parti convengono di istituire, in sede territoriale, una commissione paritetica nella quale siano rappresentate le parti stipulanti il presente accordo: un rappresentante per ogni Associazione datoriale ed un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale.

Ogni singola organizzazione potrà nominare un membro supplente.

La Commissione paritetica per il rilascio del visto di conformità dei progetti di formazione e lavoro potrà deliberare, con la presenza di almeno uno tra i rappresentanti delle OO.SS. e del rappresentante delle associazioni di categoria, firmatarie del presente accordo provinciale.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza settimanale.

I progetti di formazione e lavoro dovranno essere consegnati alle associazioni di categoria almeno tre giorni prima della riunione della "commissione".

La "commissione" è l'unico organo, a livello provinciale, abilitato a rilasciare dichiarazioni di conformità alle proposte di CFL relativamente al settore ortofrutticolo ed agrumario.

Possono essere stipulati contratti di formazione mirati:

TIPO A1

All'acquisizione di professionalità intermedie per la durata di mesi 24, e con formazione teorica pari a 80 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa;

TIPO A2

All'acquisizione di professionalità elevate, per la durata di mesi 24, e con la previsione di una formazione teorica pari a 130 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa;

TIPO B

All'inserimento professionale mediante esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese, per una durata di mesi 12, con la previsione di una formazione pari a venti ore. Quest'ultima è da intendersi relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica.

Il progetto di formazione dovrà indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto di formazione.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine della formazione stessa.

Le imprese potranno realizzare la formazione teorica nella sede aziendale, ovvero presso strutture esterne pubbliche o private; saranno tenute a documentare adeguatamente metodi, tempi e contenuti dell'attività formativa svolta.

I contratti di formazione e lavoro part-time non potranno essere autorizzati per un orario di lavoro inferiore alle venti ore settimanali.

Eventuali progetti, che prevedano, in deroga a quanto previsto al capoverso precedente, orari inferiori alle venti ore, potranno essere valutati di volta in volta dalla competente commissione che valuterà altresì le eventuali variazioni del CFL da part-time a full-time e viceversa.

Le assunzioni dovranno essere attivate entro tre mesi dalla data di rilascio del parere di conformità.

Scaduto tale termine la dichiarazione di conformità si intende decaduta.

Il progetto dovrà contenere la dichiarazione dell'integrale rispetto delle norme contrattuali e di legge.

Nel caso in cui si verifichi un'interruzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, l'azienda potrà procedere ad una nuova assunzione utilizzando lo stesso progetto di formazione.

Il rapporto formatore/formandi dovrà essere di 1:1 per le sedi delle aziende con un numero di dipendenti pari o superiore a tre; alle aziende con sedi con meno di tre addetti sarà consentito assumere su quest'ultime un numero massimo di tre lavoratori in CFL.

Per addetti si intendono il titolare, i soci, i collaboratori ed i dipendenti qualificati.

DURATE DEI CFL

TIPOLOGIA CFL	LIV. ENTRATA	LIV. USCITA	DURATA MESI
ELEVATE	1°	1°/Q	24
A2	2°	1°	24
	3°	2°	24
	4°	3°	24

INTERMEDIE	5°	4°	24
A1	6°	5°	24
	6°	6°super	18

Qualora il progetto presentato non abbia le caratteristiche di conformità, la Commissione potrà proporvi correttivi (durata, inquadramento) che se accolti dall'azienda consentiranno il rilascio del visto di conformità.

Nel caso contrario, il progetto non sarà approvato e l'azienda sarà comunque libera di presentare un nuovo progetto.

La commissione potrà richiedere ulteriori elementi conoscitivi relativamente al progetto che le consentano di deliberare nel corso della riunione successiva.

Il parere di conformità espresso dalla commissione sarà relativo al profilo professionale da conseguire. La commissione verificherà il rispetto della normativa di legge riguardante la percentuale di lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro confermati nel biennio precedente alla data di presentazione del progetto.

La commissione ha facoltà di rigettare soltanto i progetti che non posseggano tutti gli elementi qualitativi e quantitativi previsti dalle norme legali e contrattuali. In caso di parere non favorevole la commissione deve motivare in modo circostanziato le ragioni del rigetto, per iscritto dietro specifica richiesta.

Le aziende dovranno presentare i progetti di formazione e lavoro alla commissione unicamente utilizzando la modulistica allegata ([allegato n. 3](#)) al presente accordo, di cui fa parte integrante.

Il fac-simile suddetto dovrà essere utilizzato inderogabilmente da tutte le aziende comprese quelle assistite dai consulenti del lavoro e dalle associazioni di categoria non firmatarie del presente accordo.

Copia del progetto di formazione e lavoro approvato verrà consegnato a cura del datore di lavoro, al lavoratore all'atto dell'assunzione.

Nel caso si sia verificata un'interruzione del CFL dopo il periodo di prova, l'azienda che intenda procedere ad una nuova assunzione, per il medesimo "profilo professionale" dovrà presentare nuovamente il progetto in commissione.

Le parti convengono che la durata del periodo di preavviso in caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del dipendente assunto in CFL causa dimissioni sia pari al 50% della durata prevista dal CCNL per i lavoratori qualificati di pari livello.

Il periodo di prova dei contrattisti sarà quello previsto dal CCNL aziende ortofrutticole e organizzative.

La commissione dovrà usare la griglia indicativa precedentemente riportata al fine di dare parere di conformità ai progetti presentati.

Nel caso di giovani che hanno già svolto attività anche in contratto di formazione con la stessa qualifica rispetto a quella richiesta dall'azienda, ma per un numero di mesi inferiori a quelli previsti dal presente accordo, il progetto di formazione può essere visto favorevolmente per il numero di mesi residui rispetto a quelli complessivi previsti dalle griglie di cui sopra.

Le parti firmatarie il presente accordo si impegnano ad organizzare i percorsi formativi teorici per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, nell'ambito delle attività già svolte a livello provinciale da parte di enti bilaterali e/o di formazione di derivazione dei soggetti firmatari il presente accordo.

Nel caso di assunzione con CFL di un lavoratore stagionale, oltre alle cause di sospensione del rapporto di lavoro, previste per legge (ad esempio: gravidanza e puerperio, servizio militare, ecc.) per le quali è consentito il completo recupero, si considerano alla stessa stregua, anche i periodi di non lavoro dovuti alla stagionalità. Il contratto di formazione lavoro dovrà comunque esaurirsi, tra periodi lavorati e periodi di sospensione, entro un massimo di 36 mesi.

ART.4 APPRENDISTATO

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL in materia di apprendistato, in sede di Commissione Paritetica, le parti potranno valutare l'estensione anche oltre la data del 31.12.2001 dell'applicazione di quanto previsto dal comma 4° dell'art. 36 e dal comma 3° dell'art. 43 (n. di apprendisti) a seguito di presentazione da parte delle aziende di specifiche richieste.

Considerate le caratteristiche di "stagionalità" del comparto ortofrutticolo le parti hanno inteso possibile applicare in questo settore quanto stabilito dall'art. 21, comma 4, L. 56/87, ovvero l'instaurarsi di rapporti di apprendistato anche nel caso di assunzioni per periodi legati alla stagionalità. Ferme restando le durate dei periodi di apprendistato stabilite dall'art. 43 del CCNL, il periodo di tirocinio dovrà comunque completarsi entro 5 anni dall'instaurarsi del primo rapporto di apprendistato, per le stesse mansioni della qualifica da raggiungere, per gli apprendistati che in origine erano fissati a 48 mesi complessivi e di anni 4 dall'instaurarsi del primo rapporto di apprendistato, per le stesse mansioni della qualifica da raggiungere, per gli apprendistati che in origine erano fissati a 36 mesi complessivi .

Sono da considerarsi validi tutti i periodi di apprendistato svolti in precedenza, per le medesime mansioni a condizione che le singole interruzioni non superino i 12 mesi e che riguardino il proseguimento del rapporto in aziende del settore ortofrutta.

In deroga a quanto stabilito dall'art. 36 del CCNL viene consentito l'instaurarsi di un rapporto di apprendistato anche per mansioni e qualifiche rientranti nel 6° super dell'inquadramento contrattuale così come introdotto dall'accordo nazionale del 20.09.2001. La durata del periodo di apprendistato per questo livello è di 18 mesi. A questi apprendisti si applicano tutte le altre disposizioni previste in materia di apprendistato dal CCNL.

In deroga a quanto previsto dal terzo comma dell'art.36 del CCNL il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato inquadrato a partire dal livello 6°Super .

ART.5 CONTRATTI A TERMINE

Visto quanto previsto in materia di contratti a termine specificamente per il settore ortofrutta dal 5° comma dell'art. 10 del DLGS n. 368/2001, le parti convengono che l'adeguamento alle innovazioni introdotte da detto provvedimento dovrà avvenire in primis in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Fino a tale momento, sulla base di quanto previsto dal comma 6 dell'art.30 del CCNL, in deroga al disposto del comma 5 dello stesso articolo, le aziende possono assumere personale a tempo determinato, in aggiunta ai lavoratori cosiddetti "stagionali", in funzione della loro dimensione aziendale, e per un massimo di:

- ◆ 10 lavoratori a termine in aziende che occupano fino a 30 dipendenti
- ◆ 15 lavoratori a termine in aziende che occupano da 31 a 50 dipendenti
- ◆ il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato nelle aziende che occupano più di 50 dipendenti.

Le imprese che intendono avvalersi della presente norma sono tenute a richiedere il parere favorevole preventivo della Commissione Bilaterale sopra nominata.

La Commissione esprimerà il relativo parere entro i 10 giorni successivi l'avvenuta richiesta.

L'assunzione del personale a tempo determinato dovrà essere fatta, in via ordinaria, tenendo conto della durata presumibile di uno o più cicli di lavorazione ed in relazione alle esigenze operative delle aziende e, comunque per un periodo anche non continuativo non superiore a 11 mesi, come già previsto dall'accordo provinciale del 02/02/1981. Rimane confermato il diritto di cui all'art. 32 del CCNL (riassunzione).

Eventuali adeguamenti rispetto a quanto previsto dal Dlgs n. 368/2001 effettuati in sede di contrattazione collettiva nazionale saranno oggetto di incontri a livello territoriale al fine di apportare al presente articolo le necessarie modifiche.

ART.6 AMBIENTE E SICUREZZA

Ad integrazione di quanto previsto dall'art.19 e dall'allegato 12 del CCNL in materia di rappresentanti della sicurezza dei lavoratori, le parti firmatarie il presente accordo provinciale hanno stabilito quanto segue:

Rappresentante territoriale per la sicurezza (RLST):

qualora, nelle aziende fino a 15 dipendenti, i lavoratori in esse occupati non esercitassero la facoltà di eleggere direttamente, uno di loro, quale rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art.18 Dlgs. N. 626/94), si applicherà, in tal caso, quanto stabilito, da apposito accordo territoriale (allegato n. 1 del presente accordo) in materia di rappresentante per la sicurezza territoriale (RLST) e di organismo paritetico provinciale (OPT).

ART. 7 BANCA ORE INDIVIDUALE

Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa ed al tempo stesso contenere il numero delle ore mediamente lavorate, le parti convengono che con specifico atto scritto tra l'impresa ed il lavoratore che volontariamente aderisca, e' possibile prevedere in luogo del pagamento delle ore di lavoro straordinario il recupero delle ore effettuate in eccedenza rispetto al normale orario ed il recupero delle ore scaturenti dalla conversione delle maggiorazioni spettanti sempre per lavoro straordinario.

Tale recupero si realizzerà entro il sesto mese dell'anno solare successivo all'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, salvo accordi aziendali che determinino diversamente la durata dell'anno lavorativo, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico produttive dell'impresa.

Le ore accumulate possono essere costantemente recuperate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive con l'obiettivo di rendere effettivamente fruibile il recupero, si dovrà comunque procedere ad un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato secondo un programma da concordarsi tra impresa e lavoratore.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con il riposo compensativo, entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione delle ore così accumulate l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della paga oraria in atto a quella data, tenuto conto del meccanismo previsto al primo comma del presente articolo.

In apposito prospetto riepilogativo mensile verranno evidenziate le ore straordinarie accumulate da ciascun lavoratore aderente alla Banca ore individuale, allegando lo stesso al prospetto paga del mese relativo o gestendo tale dato direttamente sulle buste paga mensili.

ART. 8 PERIODO DI PROVA

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL si conviene che ai lavoratori stagionali e agli assunti a tempo determinato qualora fossero riassunti presso la stessa impresa, in un arco di tempo di 36 mesi, e gli fossero attribuite le medesime mansioni del precedente rapporto di lavoro, non sarà più richiesto di effettuare il periodo di prova previsto dal CCNL.

ART. 9 SALARIO VARIABILE

In applicazione di quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993 le parti convengono di procedere alla istituzione di un elemento variabile delle retribuzione denominato "PREMIO VARIABILE" avente come obiettivo incremento di produttività e di qualità.

Tale premio viene istituito introducendo parametri utili aventi le caratteristiche della variabilità e della indeterminabilità .

Il premio medio utile alla riparametrazione a consuntivo su base individuale viene fissato in L. 350.000 annue (parametro "A").

La retribuzione variabile tiene conto dei seguenti parametri:

ANZIANITA' AZIEND.(espressa in mesi) (parametro "C")	COEFFICIENTI DI ANZIAN. (parametro "B")
Da 6 a 12 mesi	0,2
Da 13 a 18 mesi	0,5
Da 19 a 30 mesi	0,7
Da 31 a 48 mesi	0,8
Da 49 a 60 mesi	1
Da 61 a 82 mesi	1,3
Da 83 mesi in poi	1,5

DODICESIMI DI PRESENZA : l'azienda dovrà determinare per singolo dipendente il numero di mesi di presenza nel corso dell'anno oggetto di calcolo, decorrenti dal:

- 01 gennaio per i lavoratori a tempo indeterminato o determinato ma non stagionali
- dal primo giorno del mese di inizio della stagionalità per i lavoratori stagionali

Considerando tre fattori di calcolo:

A = premio medio individuale annuo

B = coefficiente di anzianità

C = mesi di presenza in azienda nell'anno considerato

Per la definizione del premio annuale si procede al seguente calcolo:

$$A \times B = Y$$

$$\frac{Y}{12} \times \text{mesi di presenza (C)} = \text{premio annuale variabile spettante}$$

Al fine della determinazione del premio variabile spettante si considera come mese intero quello in cui il dipendente è stato in forza almeno 15 giorni lavorativi.

Corresponsione.

Lavoratori stagionali: il premio variabile sarà liquidato in corrispondenza dell'ultima mensilità erogata nell'anno solare. Nel caso in cui a tale data vi fossero lavoratori non più in forza le aziende provvederanno ad effettuare il calcolo dell'importo spettante in funzione della presenza e provvederanno ad erogare tale importo in corrispondenza del primo mese di riassunzione all'inizio della stagione successiva .

Lavoratori con contratto a termine per causa diversa e lavoratori a tempo indeterminato: : il premio variabile sarà liquidato in corrispondenza della busta paga del mese di dicembre oppure in occasione dell'ultima mensilità, in caso di cessazione in corso d'anno.

Il premio variabile non verrà erogato ai lavoratori dipendenti con anzianità inferiore a mesi 6 nell'anno solare considerato.

Per il personale con rapporto a tempo parziale e con rapporto di apprendistato il premio sarà riproporzionato con le stesse modalità già previste dalla contrattazione collettiva al fine della determinazione della paga mensile lorda spettante.

Trattandosi di premio variabile di determinazione incerta e quale elemento aggiuntivo rispetto alla retribuzione spettante prevista dalla contrattazione applicabile al settore, non si considera utile alla determinazione degli istituti contrattuali diretti,indiretti e differiti ivi compreso il trattamento di fine rapporto di cui alla Legge 297/82.

Le parti convengono che il primo anno di riferimento utile alla determinazione del premio variabile spettante debba intendersi 2001 e soltanto per il primo anno di applicazione l'erogazione avverrà entro il primo trimestre 2002.

Il premio variabile vedrà la sua applicazione a livello aziendale. Le aziende che versano in oggettive difficoltà economico/finanziarie, tra le quali: cessazione di attività, fallimento, procedure concorsuali, riduzione di personale ai sensi della L. 223/91, possono non applicare il premio nell'anno di difficoltà previa accordo in merito circa i motivi con le Rappresentanze Sindacali in azienda (RSA o RSU) assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori o con quest'ultime qualora non ci fossero le rappresentanze sindacali aziendali, e con l'assistenza delle Associazioni datoriali firmatarie del presente accordo.

ART. 10 PAUSE DI LAVORO

In riferimento al 4° comma dell'art. 45 del CCNL ed a modifica di quanto già previsto in materia dall'accordo regionale 10/02/1981 e cioè il riconoscimento per tutti i lavoratori di una pausa di 15 minuti qualora la prestazione lavorativa raggiunga le 4 ore di lavoro giornaliero, si conviene di riconoscere ulteriori 5 minuti per un totale di 20 minuti nel caso di raggiungimento o di superamento delle 8 ore giornaliere, considerando tale pausa aggiuntiva alla pausa pranzo prevista dall'art.45 del CCNL.

Le modalità di fruizione della pausa di lavoro verranno concordate aziendalimente tra la direzione aziendale e la R.S.U./R.S.A. (rappresentanze sindacali dei lavoratori) o in mancanza di quest'ultime, con i lavoratori interessati.

Sulla base della legislazione vigente ai lavoratori minorenni deve comunque essere garantita una pausa pranzo di almeno 1 ora dopo 4,5 ore di lavoro continuato.

ART.11 LAVORO STRAORDINARIO

Il limite delle prestazioni d'opera straordinarie previsto dall'art.47 del CCNL viene elevato a 250 annuali.

ART.12 DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO A PRESTAZIONE RIDOTTA E PART-TIME VERTICALE

I lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi (dal 1° gennaio al 31 dicembre) piu' di 210 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera, avranno diritto all'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Il lavoratore può scegliere la trasformazione comunicandolo in forma scritta all'azienda.

Ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 31 del CCNL in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato l'azienda proporrà prioritariamente tale contratto ai lavoratori in forza con part-time verticale aventi la stessa qualifica.

ART.14 ARMONIZZAZIONE RETRIBUTIVA

Considerando la compresenza di accordi vigenti a diversi livelli contrattuali (nazionali, regionali e locali) si riportano in allegato le tabelle salariali in vigore dal 01/08/2001 applicabile nella provincia di Modena (allegato n. 2).

ART.15 TRATTAMENTO ECONOMICO PER LE ASSENZE CAUSA MALATTIA

Considerando la complessità del meccanismo di calcolo attualmente in vigore, le parti concordano di rincontrarsi durante l'anno 2002 al fine di definire un meccanismo alternativo di calcolo piu' semplice.

ART.16 DECORRENZA E DURATA.

Le parti in presenza di modifiche legislative e/o contrattuali che dovessero intervenire nel corso del presente accordo, si incontreranno per una verifica nel merito e per valutare le eventuali modifiche o integrazioni che si rendessero necessarie.

Il presente accordo valido per tutte le aziende per cui si applica il contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle aziende ortofrutticole ed agrumarie entra in vigore dal 01.01.2001 ad esclusione degli articoli che prevedono una decorrenza diversa e scadrà il 31.12.2004 e sostituisce ogni precedente accordo sindacale territoriale siglato dalle parti, compreso l'accordo regionale del 10/02/1981 nonché l'accordo per il distretto di Vignola del 02.02.1981.

In occasione di successivi accordi a livello regionale che intervengano sulle materie oggetto del presente accordo, le parti si incontreranno per effettuare la necessaria armonizzazione.

Per gli argomenti non trattati dal presente accordo si conferma la validità dell'accordo regionale datato 10.02.1981

Alla scadenza verrà prorogato di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti tre mesi prima della scadenza.

Modena li.

Le Associazioni categoriali

p.CONCOMMERCIO

P. CONFESERCENTI

Le Organizzazioni sindacali

p. FLAI CGIL

p. FISASCAT CISL

p. UILTUCS UIL

----- **ALLEGATO N. 1** -----

*ORGANISMO PARITETICO EX D.L.G.S. 626/94
COSTITUZIONE DELLA COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE*

Sono presenti per le Associazioni di categoria datoriali

- la Confesercenti di Modena nelle persone del Segretario Prov.le Sig.ra Tamara Bertoni e della Consulente del Lavoro Sig.ra Stefania Benassati Toraci
- l'Ascom-Confcommercio di Modena nella persona del Direttore Generale Dott. Claudio Furini e della D.ssa Chiara Benuzzi

e per le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

- Flai-CGIL nella persona di Benincasa Giorgio
- Fiscascat-CISL nella persona di Elmina Castiglioni
- Uiltucs-UIL nella persona di Ennio Rovatti

PREMESSO

quanto previsto dal CCNL e dal decreto legislativo n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni

CON IL PRESENTE DOCUMENTO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

Commissione Paritetica Provinciale

- gli scopi e le funzioni previste dagli accordi sopra menzionati per le aziende ed i dipendenti presenti nella provincia di Modena vengono delegati ad un'unica Commissione Paritetica Provinciale.

In particolare tale Commissione assumerà le seguenti funzioni:

- prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza;
- promozione di iniziative informative in materia di formazione del Rappresentante della Sicurezza dei Lavoratori (abbreviato: RLS) con predisposizione nei contenuti dei moduli formativi relativi;
 - elaborazione (suggerendo parametri qualitativi per la definizione di specifici moduli formativi) di progetti formativi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro e promozione, nell'ambito delle attività già svolte a livello provinciale da parte di enti bilaterali e/o di formazione di derivazione dei soggetti firmatari il presente accordo, dell'informazione sui corsi di formazione dei RLS.

Inoltre attraverso la Commissione Paritetica Provinciale:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere, che se unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'Organismo paritetico provinciale, e in quanto tali, saranno trasmessi all'Organismo Paritetico Nazionale. Tali pareri potranno, inoltre essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali UUSLL, Direzione Provinciale del Lavoro, Magistratura, Regione, ecc;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nonché' tutte le altre comunicazioni previste dal presente accordo (comprese le richieste di accesso ai luoghi di lavoro presentate dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali RLST);
- attuare le disposizioni relative ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST);
- orientare sulla corretta applicazione delle disposizioni legislative relative ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- richiedere alle aziende notizie in merito all'attuazione dei progetti per la sicurezza;
- svolgere il monitoraggio delle Rappresentanze per la sicurezza.

L'Organismo Paritetico, per quanto riguarda gli aspetti amministrativi, gestionali e organizzativi si avvarrà della struttura tecnico logistica delle Associazioni firmatarie il presente accordo.

I costi dell'attività saranno addebitati al costituendo fondo per la sicurezza come di seguito disciplinato .

Finanziamento dell'Organismo Paritetico Provinciale e dell'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori territoriali per la Sicurezza “Fondo per la Sicurezza”

Per finanziare l'attività dei rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST) e dell'Organismo paritetico provinciale, tutte le imprese operanti nella provincia di Modena e che applicano il CCNL ANEIOA per le aziende ortofrutticole ed agrumarie, sono tenute a versare, nei mesi di gennaio, Aprile, Luglio, Ottobre al "Fondo per la sicurezza" una quota pari all' 1.25% trimestrali del monte salari da calcolarsi sulle quattordici mensilità (da intendersi paga base e contingenza) corrisposto nel trimestre immediatamente precedente con possibilità delle aziende di provvedere ad effettuare, in alternativa, un unico versamento annuale per singolo dipendente presente in azienda pari a 5 EURO. Tale versamento, compensa e mutualizza altresì le ore di formazione, i permessi retribuiti e le spese operative dei RLST. Qualora il RLST fosse dipendente da un'impresa lo stesso sarà collocato in aspettativa non retribuita e conserverà il posto di lavoro per il periodo del mandato.

Le imprese con RLST (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale) contribuiranno al finanziamento dell'organismo paritetico nella misura annuale di 1.25 EURO per dipendente occupato (media annuale dei dipendenti) con versamento al Fondo per la Sicurezza entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

Si conviene che il primo versamento avverrà in relazione al I° trimestre dell'anno 2002.

Il 15% di quanto riscosso dalle aziende con RLST sarà utilizzato per la copertura delle spese amministrative e di gestione dell'Organismo e dei relativi componenti. Quanto riscosso dalle aziende con RLSA verrà totalmente destinato alle funzioni dell'Organismo Paritetico Provinciale.

Qualora la legislazione e/o la contrattazione ad altri livelli ed in momenti successivi stabilissero criteri diversi rispetto a quanto previsto dal presente accordo, circa le funzioni e/o il "quantum" e le modalità di contribuzione, le parti si incontreranno per armonizzarne gli istituti interessati.

Il presente accordo entra in vigore il 01.01.2002 e scadrà alla data del 31/12/2004 e, se non disdettato almeno 3 mesi prima della sua scadenza si riterrà rinnovato di anno in anno. Entro un anno dalla data di stipula le parti si incontreranno per verificarne lo stato di attuazione .

Modena,

Letto, approvato e sottoscritto.

Le Associazioni di categoria datoriali

CONFERCENTI
Il Segretario

ASCOM/CONFCOMMERCIO
Il Direttore

S. Benassati Toraci

C. Benuzzi

Le organizzazioni Sindacali dei Lavoratori

FLAI-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL
