

Veneto

C.P.L. 27-04-2001

Contratto provinciale di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle cooperative e consorzi agricoli della provincia di Padova (integrativo del C.C.N.L. 2 luglio 1998)

Epigrafe

Scadenze contrattuali

Parti stipulanti

Testo del contratto

Oggetto e sfera di applicazione

Appalti pubblici

Relazioni sindacali - Artt. 4, 5, 7 e 9 del C.C.N.L.

Relazioni sindacali a livello aziendale

Tutela della salute - Art. 7 del C.C.N.L.

Lavori nocivi

Lavori disagiati

Tessera sanitaria

Convenzioni - Art. 6 del C.C.N.L. e occupazione - Art. 10 del C.C.N.L.

Diritti sindacali

Permessi per R.S.A. o R.S.U. e Comitati direttivi

Mezzi di trasporto - Art. 14 del C.C.N.L.

Rimborso spese - Art. 15 del C.C.N.L.

Indennità di capo squadra

Indennità di cassa

Mense - Art. 18 del C.C.N.L.

Orario di lavoro e flessibilità - Art. 22 del C.C.N.L.

Apprendistato - Art. 24 C.C.N.L.

Organizzazione del lavoro - Art. 33 del C.C.N.L.

Assunzione - Art. 56 del C.C.N.L.

Contratti di formazione-lavoro

Riassunzione - Art. 59 del C.C.N.L.

Permessi per giustificato motivo

Lavoro straordinario - Art. 60 del C.C.N.L.

Corresponsione in natura

Interruzioni e recuperi - Art. 61 del C.C.N.L.

Integrazione malattia ed infortunio - Art. 66 del C.C.N.L.

Contributo assistenza contrattuale

Armonizzazione salariale

Decorrenza della parte economica

CLASSIFICAZIONE FLOROVIVAISTI

PARTE IMPIEGATI

Art. 1 (*Classificazione del personale*)

Allegato 1 *Contratto di comodato*

Allegato 2 *Operaio qualificato (di livello economico superiore)*

C.P.L. 27 aprile 2001

Contratto provinciale di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle cooperative e consorzi agricoli della provincia di Padova (integrativo del C.C.N.L. 2 luglio 1998)

Scadenza: 31 dicembre 2003

Confcooperative unione interprovinciale di Padova e Rovigo

Legacoop

e

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

Testo del contratto

Oggetto e sfera di applicazione Il presente contratto integrativo del C.C.N.L. per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli regola i rapporti di lavoro tra le cooperative agricole, gli operai, gli impiegati, da esso dipendenti della provincia di Padova che applicano il C.C.N.L. per i dipendenti delle cooperative e i consorzi agricoli.

La disciplina del presente contratto si applica quindi in tutte le cooperative agricole, a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, aventi ad oggetto l'esercizio di attività agricole, forestali, ortoflorovivaistiche, di allevamenti di qualsiasi specie, nonché delle relative lavorazioni connesse al settore merceologico.

A titolo indicativo, le cooperative in cui si applica il seguente contratto sono:

- le cooperative ad ordinamento produttivo misto;
- le cooperative ortofrutticole;

- le cooperative florovivaistiche;
- le cooperative oleicole;
- le cooperative avicunicole e sue lavorazioni;
- le cooperative vitivinicole;
- le cooperative zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie comprese la piscicoltura (incubatoi, disidratatori, erbamedica);
- le cooperative funghicole;
- le cooperative tabacchicole;
- le cooperative di servizi in agricoltura.

Ciascuna delle parti si impegna a non promuovere e a non favorire, nell'arco di vigenza del presente C.c.i.p.l., azioni intese a portare all'applicazione di altro C.C.N.L. Altresì le parti si impegnano affinché tutte le cooperative agricole diano applicazione del presente accordo.

Si conviene altresì che permanendo due i livelli di contrattazione nazionale e provinciale ogni e qualsiasi trattativa in merito all'applicazione del presente C.i.p.l. debba avvenire anche settorialmente a livello provinciale.

Appalti pubblici *Manutenzione del verde*

Nel caso una cooperativa rilevasse un appalto per la manutenzione del verde pubblico, ne darà comunicazione alla sede provinciale dell'Unione cooperative di Padova.

Procedure, tempi e durata della contrattazione di secondo livello

Il presente contratto integrativo provinciale decentrato di secondo livello ha durata quadriennale; la prima scadenza è individuata nel 31 dicembre 2003.

In merito alle modalità di rinnovo si demanda alle medesime procedure stabilite ed indicate all'art. 3, punto b) del C.C.N.L. nazionale.

Relazioni sindacali - Artt. 4, 5, 7 e 9 del C.C.N.L. In base a quanto previsto all'art. 4 del C.C.N.L. è costituito l'Osservatorio provinciale.

L'Osservatorio è composto in forma paritetica da 6 membri effettivi e 6 supplenti, 3 effettivi e 3 supplenti per le Associazioni cooperative e 3 effettivi e 3 supplenti per le Organizzazioni sindacali dei dipendenti; i componenti l'Osservatorio in prima seduta nominano un Presidente ed un Vicepresidente, il Presidente e il Vicepresidente saranno espressione delle due parti, Presidenza e Vicepresidenza si alterneranno con cadenza biennale.

L'Osservatorio ha i seguenti compiti:

- in rapporto con i livelli superiori di Osservatorio, raccoglie, elabora ed utilizza gli elementi di conoscenza: sull'andamento dei settori, sui flussi dell'occupazione e dell'immigrazione, sulla formazione, per sviluppare un sistema cooperativo che contribuisca allo sviluppo dell'agricoltura nel territorio;
- informazioni e concertazione preventiva relativamente ai processi rilevanti a livello provinciale di ristrutturazioni e fusioni aziendali;
- confrontarsi per la concertazione tra le parti, di obiettivi condivisi in relazione alla programmazione negoziale ed ai flussi di finanziamento derivanti dalla disponibilità dei fondi strutturali;
- concertare sulle politiche attive del lavoro agricolo cooperativo, coinvolgere i servizi integrati per l'impiego e le istituzioni preposte, relativamente alla possibilità delle programmazioni dei fabbisogni formativi, occupazionali e di aggiornamento professionale nonché di recupero scolastico;
- concertare relativamente al sistema degli organici aziendali, delle convenzioni aziendali ed interaziendali, sulle attivazioni dei rapporti di lavoro a part-time, apprendistato, formazione-lavoro;
- supportare e sviluppare la contrattazione integrativa, stabilendo per comparti produttivi quali competenze assegnare al livello provinciale e quali a quello aziendale;
- esaminare eventuali ricorsi individuali sul riconoscimento della professionalità e sulla corretta applicazione del C.C.N.L. e C.c.i.p.l. nonché eventuali vertenze demandate alle OO.SS.;
- l'Osservatorio ha il compito demandato dall'art. 5 del C.C.N.L. in merito al tema delle pari opportunità e di difesa della dignità della persona;
- l'Osservatorio in base all'art. 7 del C.C.N.L. affronterà il tema dell'ambiente e salute;

- all'Osservatorio è demandato inoltre quanto previsto dall'art. 9 in tema di formazione professionale.

Relazioni sindacali a livello aziendale A livello aziendale saranno date informazioni su:

- piani di investimento aziendale;
 - riorganizzazioni e ristrutturazioni tecnologiche e produttive con rilevanti modifiche delle condizioni di lavoro, sull'ambiente e sull'occupazione.
-

Tutela della salute - Art. 7 del C.C.N.L. Per quanto concerne la tutela e la sicurezza del lavoro il presente contratto recepisce integralmente il decreto-legge n. 626/1994.

Allo scopo di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori si conviene di demandare all'Osservatorio provinciale istituito in base all'art. 4 del C.C.N.L. il compito di coordinare tutte le attività di gestione del D.L. n. 626/1994 relative alla formazione, alla elaborazione dei dati, alle analisi sulle problematiche in materia di sicurezza e ad altre iniziative ai fini della salute nei luoghi di lavoro.

I Rappresentanti della sicurezza hanno il diritto di consultare il D.V.R. (Documento valutazione rischi). E' comunque preclusa la possibilità di riproduzione e di divulgazione di quanto in esso contenuto.

Lavori nocivi Le aziende si impegnano a mettere a disposizione dei lavoratori tutte le attrezzature ed i sistemi di sicurezza utili ed atti affinché i lavori siano resi non dannosi alla salute.

Lavori disagiati Agli addetti che prestano la propria opera ai mulini di erba medica e ai mangimifici verrà corrisposta una maggiorazione del 10% sulle vigenti tabelle paga.

Per alcuni lavori eseguiti in ambienti chiusi (celle frigorifere) considerati disagiati, vengono istituite le seguenti maggiorazioni, da corrispondersi in aggiunta alle vigenti tabelle paga e per le ore effettivamente dedicate a tali lavori.

Disagio freddo:

- per le temperature dai 5° sotto zero ai 2° sopra zero, maggiorazione del 10%;

- per temperature al di sotto dei 5° sotto zero, maggiorazione del 15%.

Tale compenso sarà corrisposto solo per i periodi di lavoro effettivamente prestati all'interno di tale reparto e non influirà sugli altri istituti contrattuali.

Agli addetti a tali lavori l'azienda dovrà inoltre fornire, a titolo gratuito, adeguati indumenti di protezione.

Tessera sanitaria Nelle realtà produttive in cui è obbligatoria per legge la tessera sanitaria, l'azienda concederà annualmente, agli operai vincolati a tale obbligo, un permesso retribuito di 4 ore, anche frazionate, per l'espletamento dello stesso.

Tale permesso deve ritenersi riferito al rinnovo della tessera sanitaria in costanza di rapporto di lavoro e non alla sua prima emissione. Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano altresì ad adoperarsi affinché fra le locali AASSLL e le aziende intervengano accordi semplificativi delle procedure di rinnovo.

Convenzioni - Art. 6 del C.C.N.L. e occupazione - Art. 10 del C.C.N.L. In base agli artt. 6 e 10 del C.C.N.L. le parti si impegnano ad estendere l'utilizzo delle convenzioni; le convenzioni saranno stipulate prevalentemente a livello provinciale azienda per azienda.

Le aziende dovranno prevedere un calendario annuo di utilizzo di personale assunto a tempo determinato OTD specificando i periodi in cui intendono avvalersene, i lavoratori interessati e il numero delle giornate da effettuare. La convenzione per determinate realtà maggiormente influenzate dalla stagionalità, dagli agenti meteorologici o di mercato, può prevedere una certa variabilità e flessibilità di utilizzo sia dell'orario che delle giornate di lavoro, in

questo caso va attuato il principio della rotazione a pari professionalità, cercando di garantire al più alto numero di lavoratori il raggiungimento delle 156 giornate annue. La convenzione sarà concordata fra le parti firmatarie il C.C.N.L. con il coinvolgimento diretto dei lavoratori a livello aziendale costituendo ove possibile gli organici aziendali di OTD.

Le convenzioni che assicurino almeno 156 giornate anno potranno stabilire percentuali inferiori di salario integrativo.

Le parti concordano di incontrarsi con cadenze quadrimestrali per verificare l'andamento occupazionale e l'utilizzo delle convenzioni.

Fermo restando l'art. 6 del C.C.N.L. le parti si danno atto che le tipologie merceologiche si differenziano tra di loro e in modo consistente nel settore cooperativistico. Eventuali convenzioni atte a favorire l'inserimento di nuove forze lavoro, una maggiore organizzazione al lavoro e il regolare utilizzo delle ferie e dei permessi dei dipendenti a tempo indeterminato e/o impiegati, saranno concordate in sede sindacale con le parti firmatarie del presente C.i.p.l. delle cooperative agricole.

Diritti sindacali Fermo restando i diritti sindacali previsti dalla [legge n. 300 del 20 maggio 1970](#) e dal C.C.N.L., nelle aziende cooperative che occupino più di 50 dipendenti a tempo indeterminato sarà messo a disposizione dei lavoratori e delle loro Organizzazioni sindacali:

- una sala attrezzata per le assemblee sindacali e per le riunioni delle R.S.A. o R.S.U.

Nelle aziende in cui le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente C.c.i.p.l. sono presenti con almeno 6 associati iscritti, saranno consentite ai dirigenti sindacali esterni e ai funzionari dei patronati delle presenze paritetiche fra le Organizzazioni sindacali presenti in azienda, per permettere la raccolta di pratiche sindacali di assistenza previo preventivo accordo sugli orari e anticipata comunicazione dei nominativi delle persone. I lavoratori potranno rivolgersi agli stessi in orari estranei al turno di lavoro.

Permessi per R.S.A. o R.S.U. e Comitati direttivi Le parti riconoscono la cumulabilità fra gli incarichi.

Mezzi di trasporto - Art. 14 del C.C.N.L. Nel caso in cui il lavoratore per motivi di servizio in mancanza di un mezzo aziendale utilizzi un proprio mezzo, sarà corrisposto un rimborso pari ad 1/5 del costo della benzina, calcolato in base al costo determinato al 1 di ogni mese.

Rimborso spese - Art. 15 del C.C.N.L. Le spese di viaggio e trasferte brevi, nei casi non ricorrenti vanno sempre rimborsate previa presentazione di note giustificative.

Le spese di viaggio in casi ricorrenti o trasferte superiori ai tre giorni possono essere rimborsate con sistema forfettario.

La forfettizzazione del rimborso deve tenere conto dei costi del luogo e concordata aziendalmente prima della trasferta stessa.

Indennità di capo squadra Ai lavoratori ai quali è demandato il compito di capi squadra spetta una indennità pari a:

- 5% della retribuzione se la squadra è composta sino a un massimo di 10 lavoratori;
 - 8% se la squadra supera i 10 lavoratori.
-

Indennità di cassa 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 maggiore impegno professionale richiesto, un'indennità mensile nella misura di lire 50.000. I lavoratori chiamati a sostituire altri lavoratori assenti avranno diritto all'indennità di cui sopra per il periodo direttamente connesso. L'indennità è corrisposta per 12 mensilità salvo casi di assenza per periodi superiori al mese e, in deroga all'art. 49, comma 4 del C.C.N.L., la sua misura mensile non è frazionabile.

Mense - Art. 18 del C.C.N.L. In tutte le aziende con più di 15 dipendenti fissi viene messa a disposizione dei lavoratori una sala attrezzata per la consumazione dei pasti con degli scaldavivande. Le aziende con meno di 15 dipendenti metteranno a disposizione un idoneo locale per la consumazione dei pasti con scaldavivande.

Le parti si impegnano a verificare entro il 2002 le realtà aziendali ove esisteranno le condizioni per l'istituzione del servizio mensa.

Orario di lavoro e flessibilità - Art. 22 del C.C.N.L. L'orario di lavoro per i lavoratori inquadrati nel C.C.N.L. per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli è stabilito in 39 ore settimanali dal lunedì al sabato.

Per le aziende la cui organizzazione prevede l'orario in 5 giorni lavorativi, l'orario sarà il seguente: dal lunedì al giovedì ore 8, venerdì ore 7, salvo diversi accordi sindacali aziendali.

Per le aziende con allevamento di animali l'orario sarà di 7 ore al giorno dal lunedì al venerdì e di 4 ore al sabato. Le stesse aziende potranno utilizzare la turnazione con copertura della domenica di 4 ore lavorative e 7 ore dal lunedì al venerdì, garantendo il turno di riposo possibilmente alla domenica e/o sabato.

In presenza di orari giornalieri di lavoro continuativi superiori alle 6 ore, al lavoratore e a rotazione con gli altri lavoratori va concessa una pausa retribuita da collocarsi preferibilmente nelle ore centrali di lavoro della durata di 15 minuti salvo condizioni di migliore favore.

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 65 ore per anno solare, 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 eventuali accordi aziendali in materia di calendario di lavoro annuo, le parti potranno convenire il superamento del limite massimo di 65 ore di flessibilità di cui al comma precedente, e regolamentare le modalità dell'eventuale recupero in luogo della

maggiorazione. Le prestazioni lavorative eventualmente eccedenti i regimi di orario come precedentemente stabilito 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 del 5% da liquidarsi nei periodi di superamento.

Apprendistato - Art. 24 C.C.N.L. All'apprendista va garantito dal Fondo "extra legem" lo stesso trattamento previsto per gli operai, pertanto a tal fine le stesse percentuali di trattenuta "extra legem" e C.A.C. Lo stesso dovrà inviare il certificato medico all'azienda e anche al Fondo per poter ricevere il beneficio dell'integrazione.

Organizzazione del lavoro - Art. 33 del C.C.N.L. Al fine di garantire la continuità aziendale il lavoratore presenterà entro il 31 marzo di ogni anno la richiesta di utilizzo delle proprie ferie. L'azienda tenuto conto delle esigenze del singolo lavoratore e delle proprie esigenze organizzative, comunicherà entro il 30 aprile di ogni anno il piano ferie.

A livello aziendale su richiesta delle R.S.A. o R.S.U. il piano ferie sarà congiuntamente verificato e nel caso saranno organizzati turni di lavoro o concordate assunzioni a tempo determinato al fine di garantire a tutti l'utilizzo delle ferie e all'azienda la continuità produttiva.

Assunzione - Art. 56 del C.C.N.L. L'assunzione di operai a tempo determinato OTD deve avvenire in base alle norme vigenti, o ai sensi dell'[art. 23 della L. n. 56/1987](#), per fasi lavorative e/o stagionali.

Per la provincia di Padova si individuano le seguenti più significative fasi lavorative e/o stagionali suddivise per settore merceologico:

- ortofrutta;
- vitivinicolo, la stagionalità è determinata dalla raccolta e lavorazione del prodotto;

- avicolo, per stagionalità si intendono i periodi precedenti le festività natalizie, pasquali, periodo feriale;
- florovivaistico, per stagionalità si intendono i periodi legati alla coltura praticata.

L'occupazione deve essere garantita per tutta la fase lavorativa ad eccezione dei lavoratori assunti in base a convenzione, per i quali la garanzia occupazionale è prevista dalla convenzione stessa.

Ad integrazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di assunzione per il settore agricolo, tenuto conto che in base alla normativa vigente in materia di contribuzione ai fini pensionistici, l'anno contributivo viene riconosciuto con l'accreditamento di 156 giornate per anno solare, le cooperative che assumono operai a tempo determinato per 151 giornate all'anno si adopereranno, compatibilmente con le esigenze aziendali, affinché venga raggiunto tale livello di occupazione.

Contratti di formazione-lavoro Ad integrazione di quanto previsto in materia dall'Allegato 6 del C.C.N.L., al dipendente assunto con contratto di formazione-lavoro, verrà corrisposta la retribuzione prevista dal C.C.N.L. per la categoria inferiore a quella prevista per la formazione con l'esclusione del salario determinato dalla contrattazione di secondo livello, per la prima metà del periodo di formazione e il 90% del salario previsto per il livello di formazione comprensivo del salario determinato dalla contrattazione di secondo livello.

Riassunzione - Art. 59 del C.C.N.L. Fermo restando quanto previsto dall'art. 59 del C.C.N.L. le disposizioni di cui all'*art. 8 bis della legge n. 79/1983* e successive integrazioni, saranno applicate a tutti i lavoratori che abbiano presentato regolarmente la richiesta di riassunzione sia al Centro per l'impiego che direttamente alla cooperativa.

I criteri di precedenza nella riassunzione dovranno tenere conto per il livello di inquadramento dei seguenti criteri: anzianità acquisita presso la stessa cooperativa negli anni precedenti, carichi familiari, esigenze tecnico-organizzative, anzianità di settore.

Le riassunzioni avverranno per l'intera fase lavorativa; qualora esigenze tecnico-organizzative, di mercato o legate ad agenti meteorologici o epidemie, non lo consentano e si dovesse provvedere anticipatamente al licenziamento, i lavoratori da mantenere in servizio saranno scelti con gli stessi criteri sopra descritti.

Le cooperative contatteranno i lavoratori da riassumere con le consuetudini vigenti; nei casi in cui il lavoratore non risponda alla chiamata comprovata da documento certo (raccomandata A.R. o fax se presente direttamente nell'abitazione del lavoratore) nei tempi richiesti o entro i 5 giorni dalla comunicazione, perderà il diritto di precedenza.

Permessi per giustificato motivo In presenza di giustificati motivi quali ad esempio: visite e cure mediche personali, visite e cure mediche per parenti sino al 2° grado, malattie di parenti sino al 2° grado, o per motivi familiari, saranno concessi brevi permessi non retribuiti qualora siano stati esauriti i permessi individuali.

I permessi ove possibile dovranno essere richiesti con un preavviso di 48 ore, in caso di impossibilità va data immediata comunicazione anche telefonica, nel caso seguirà la giustificazione scritta.

Lavoro straordinario - Art. 60 del C.C.N.L. Per le cooperative avicunicole negli stabilimenti di macellazione, in considerazione del lavoro disagiato e delle esigenze aziendali, a livello aziendale possono essere predisposti calendari annui di utilizzo dell'orario straordinario, particolarmente riferiti ai periodi: pasquale, natalizio, ferie estive.

I periodi di utilizzo dell'orario straordinario aziendalemente concordato non potranno eccedere le 90 ore individuali annue ad eccezione di casi particolarmente eccezionali concordemente riconosciuti a livello aziendale o a fronte di ricorso alla volontarietà; nel caso il limite insuperabile rimane quello contrattualmente previsto di 230 ore.

Per i settori non richiamati vale quanto previsto contrattualmente in relazione alla stagionalità ed a particolari cicli agricoli.

Corresponsione in natura I dipendenti che usufruiscono totalmente della corresponsione in natura saranno soggetti alla rivalsa mensile, con ritenuta sullo stipendio per 12 mensilità di lire 70.000 per i seguenti importi:

- casa - orto: lire 50.000 mensili;
- legna - riscaldamento: lire 10.000 mensili;
- energia elettrica: lire 10.000 mensili.

Si allegata fac-simile del contratto di comodato (All. 1).

Interruzioni e recuperi - Art. 61 del C.C.N.L. Per le aziende operanti all'aperto, le interruzioni causate da avversità atmosferiche potranno essere recuperate entro i 15 giorni successivi nel limite di 2 ore giornaliere e 12 settimanali.

Nel caso di attività al chiuso, per l'operaio obbligato a sospendere la sua attività per interruzione tecnica e messo in libertà dall'azienda il recupero è fino ad un massimo di un'ora al giorno a retribuzione ordinaria.

Nel caso in cui il lavoratore costretto a sospendere l'attività a causa di forza maggiore non sia stato messo in libertà dall'azienda sarà regolarmente retribuito.

In caso di lavorazioni particolarmente deperibili come la macellazione dei prodotti avicunicoli il lavoratore se comandato dovrà in aggiunta all'orario ordinario recuperare la lavorazione mancata nel limite di 2 ore giornaliere a retribuzione ordinaria.

Integrazione malattia ed infortunio - Art. 66 del C.C.N.L. In applicazione a quanto previsto dal presente articolo del C.C.N.L. verrà costituito entro il 31 luglio 2001 tra le Associazioni cooperative e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori la Cassa integrazione malattia ed infortunio operai cooperative agricole, operai cooperative florovivaistiche e apprendisti dei due settori per il finanziamento della quale corrispondono le aziende con una percentuale paritetica complessiva pari allo 0,64% della retribuzione imponibile per gli OTI e OTD.

La Cassa garantirà agli OTI il raggiungimento del 100% sommando quanto percepito dagli istituti e dalla Cassa, e agli OTD il raggiungimento dell'85% sommando quanto percepito dagli istituti e dalla Cassa. Per gli OTD l'integrazione avverrà anche per le malattie insorte durante i periodi di disoccupazione purchè riconosciuti e liquidati dagli istituti.

In generale i primi tre giorni di malattia (carenza) verranno pagati al 100% solo se la malattia supera i nove giorni continuativi. Per gli apprendisti integrazione all'85% dell'infortunio dal primo giorno ed integrazione al 50% della malattia con riconoscimento dei primi tre giorni di carenza solo se la malattia supera i nove giorni continuativi.

Contributo assistenza contrattuale A decorrere dalla data di costituzione del Fondo le cooperative e i lavoratori a titolo di contributo assistenza contrattuale sono tenuti a versare a favore della Cassa integrazione malattia e infortunio operai cooperative agricole un contributo suddiviso in eguale misura pari all'1,16% sulla retribuzione imponibile degli operai.

Armonizzazione salariale Le tabelle allegate al presente accordo ne fanno parte integrante.

Decorrenza della parte economica Addetti al settore avicolo:

- la decorrenza sarà unica dal 1 aprile 2001.

Agli addetti del solo settore avicolo a titolo di indennità di vacanza contrattuale verrà corrisposta una "una tantum" di lire 50.000.

Operai specializzati super

- Operai con compiti di responsabilità che coadiuvano altri lavoratori
- Responsabili di reparti, squadre, turni
- Responsabile della manutenzione, coadiutore di manutentori meccanici o elettricisti
- Responsabile delle caldaie
- Responsabile dei compressori

- Manutentore elettricista con piena conoscenza di tutta l'impiantistica aziendale che sia in grado di intervenire con autonomia su qualsiasi punto dell'impianto elettrico
- Manutentore meccanico che con piena conoscenza della meccanica esistente in azienda sia in grado di intervenire con autonomia sulle parti meccaniche degli impianti
- Autista di autotreni, autoarticolati, autofrigo, con portata superiore a 75 q
- Conduttore di macchine agricole operatrici complesse che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, oltre all'uso e alla guida anche su strada, provvede alla manutenzione ordinaria dei mezzi a lui affidati

Allevamenti

- Responsabile di stalla
- Pratico fecondatore
- Addetto alla spremitura del seme negli allevamenti da riproduzione di: tacchini, faraone, polli

Avicunicoli

- Responsabile di incubatoio
- Responsabile di macello
- Responsabile dei refrigeratori nella catena di trasformazione dei prodotti avicunicoli
- Macellaio che esegua con esperienza ed acquisita capacità il taglio di carni per la vendita

Lattiero-caseario

- L'operaio che alle dirette indicazioni del casaro esegue con capacità i compiti affidati

Ortofrutta

- Responsabile di centro ortofrutticolo

Florovivaismo

- Responsabile delle serre
- Responsabile di garden

Operai specializzati

- Autisti di autocarri e camion fino alla portata massima di 75 q

- Meccanico che con esperienza sia in grado di svolgere riparazioni complesse
- Manutentore che con esperienza sia in grado di svolgere riparazioni complesse
- Elettricista che con esperienza sia in grado di eseguire interventi complessi
- Trattorista che, oltre all'uso del trattore con tutti i suoi accessori, sia in grado di provvedere alla sua manutenzione ordinaria
- Addetti alla trinciatura e dosatura dell'erba medica degli essiccatoi
- Addetto alla vendita al dettaglio dei prodotti aziendali (banconiere)

Allevamenti

- Addetto alle vaccinazioni nei settori zootecnico, avicolo, suinicolo
- Mungitore addetto alla cura e alla custodia delle vacche da latte
- Addetto alla preparazione dei mangimi
- Aiutante fecondatore

Avicunicoli

- Addetti alla cernita dei pezzi nella catena di macellazione dei prodotti avicunicoli in grado di rispettare gli standard prestabiliti (qualità, quantità, peso) con una tolleranza del 10% per quanto riguarda il peso
- Addetto alla preparazione dei mangimi con l'ausilio di molini o mangimifici
- Responsabile di cova artificiale
- Addetto alla speratura
- Addetto alla sessatura

Lattiero-caseario

- Operaio in grado di operare in maniera polivalente in più mansioni nel caseificio

Ortofrutta

- Addetto al controllo della temperatura e sbrinamento delle celle frigorifere per la frutta

Operaio qualificato (di livello economico superiore)

Constatata l'esistenza nel territorio provinciale di realtà produttive con contratti simili che prevedono la figura del qualificato super, si conviene di istituire con il presente contratto un livello economico

superiore del qualificato, per quei lavoratori che svolgono mansioni polivalenti e/o superiori, ma non prevalenti, nei vari settori della produzione aziendale.

Ai fini della determinazione della retribuzione di tale livello economico, si conviene di assumere il 50% della somma delle retribuzioni previste per l'operaio qualificato e lo specializzato.

A titolo esemplificativo:

Allevamenti

- Operaio in grado di operare in maniera polivalente in varie mansioni dell'allevamento

Avicunicoli

- Addetto alla preparazione di mangimi
- Operaio in grado di operare in maniera polivalente in più mansioni nei macelli

Ortofrutta

- Operaio in grado di operare in maniera polivalente in più mansioni nei centri ortofrutticoli

Operai qualificati

- Trattorista generico
- Conducente di macchine operatrici semplici
- Magazzinieri, cellisti, addetti alle varie operazioni di immagazzinamento, carico e scarico nei magazzini e celle frigorifere
- Addetto al trasporto con carrelli meccanici (mulettista)
- Guardiano
- Addetto alla pulizia dei reparti e impianti nelle aziende di prima lavorazione di prodotti agricoli, in grado di garantire la igienicità

Allevamenti

- Addetto agli allevamenti in genere

Avicunicoli

- Addetto alla preparazione dei mangimi
- Addetti all'incubatoio
- Addetto all'aggancio degli animali vivi nelle catene di macellazione
- Addetti al taglio ed espolpo
- Addetti all'accosciamento

- Addetti alla confezione e all'incassetamento

Ortofrutta

- Addetto alla selezione, al confezionamento e alla posa in "plateau" della frutta

- Addetto alle lavorazioni di cernita a mano della frutta per categoria e calibro negli impianti frigoriferi

- Addetto alla campionatura e pesatura della frutta negli impianti frigoriferi

- Addetto alla cernita dei prodotti orticoli per il mercato

Operaio comune

Sono operai comuni tutti coloro non compresi nelle categorie superiori e che comunque siano addetti a mansioni per le quali non sono richiesti requisiti e conoscenze professionali

- Addetti a semplici operazioni di pulizia manuali

Allevamenti

- Addetti ad operazioni generiche collaterali agli allevamenti

Ortofrutta

- Addetti alle operazioni di raccolta

- Addetti alle operazioni di pulizia o lavaggio della frutta o prodotti orticoli

- Addetti all'incassetamento della frutta o di prodotti orticoli

Avicunicoli e lattiero-caseari

I lavoratori addetti alla produzione anche se per mansioni di operaio qualificato, se di prima assunzione nel settore e privi di esperienza nella mansione, possono essere assunti come operai comuni e rimanere comuni per un massimo di 12 mesi se OTI o 270 giornate anche in più rapporti di lavoro se OTD.

CLASSIFICAZIONE FLOROVIVAISTI Operai specializzati super

Sono operai specializzati super i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei lavoratori di categoria inferiore.

Vivaista/giardiniera

Quello che, disimpegnandosi in modo autonomo secondo le normali tecniche colturali, è in grado di svolgere le seguenti mansioni:

- preparazione dei terricci in conformità alle esigenze delle varie specie di piante;
- concimazione delle piante con conoscenza e capacità;
- impianti, semine e moltiplicazioni nelle rispettive epoche;
- individuazione delle varie malattie che colpiscono le diverse specie di piante e capacità di combatterle predisponendo i diversi disinfettanti secondo i casi specifici;
- escavamento, con conoscenza delle rispettive tecniche, delle diverse specie e varietà di piante;
- distinzione delle varie specie di piante con conoscenza delle rispettive denominazioni;
- utilizzazione ottimale dei vari impianti aziendali adattandoli alle esigenze delle diverse specie.

Responsabile della realizzazione e manutenzione di giardini pubblici e privati

Quello che, in possesso di titolo e capacità professionali, è in grado di provvedere in piena autonomia esecutiva alla realizzazione di parchi e giardini secondo i progetti redatti o le indicazioni del committente.

Responsabile della manutenzione:

- a) quello che risponde direttamente al datore di lavoro, o suo rappresentante;
- b) organizza e coordina tutte le operazioni inerenti il reparto (impianti elettrici, idraulici, meccanici e quant'altro);
- c) è in grado di assicurare il corretto funzionamento degli impianti affidati.

Addetto alla zollatrice

Quello capace di operare in modo autonomo l'espanto di piante ad alto fusto (superiore ai cm 60 di zolla).

Operai specializzati

Selezionatore di piante innestate

Quello capace di selezionare le piante innestate riconoscendone l'attecchimento, anche se a gemma dormiente.

Potatore:

- quello abile ad eseguire a perfetta regola d'arte con piena autonomia esecutiva la potatura di alberi ornamentali e cespugli;

- quello addetto al taglio delle talee sulle piante madri che con autonomia esecutiva è in grado di effettuare a regola d'arte tale operazione.

Conducente di automezzi

Conducente di automezzi superiori a 35 q e trattrici superiori a 70 cv, nonché autogrù per le quali necessita la patente C.

Meccanici

Meccanico che con esperienza acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di svolgere riparazioni complesse.

Elettricista

Quello che con esperienza acquisita per pratica o per titolo sia in grado di effettuare interventi complessi.

Costruttore di serre

Quello che con autonomia esecutiva è in grado di montare e smontare le serre aziendali, o di eseguire la manutenzione ordinaria o straordinaria delle stesse.

Spedizionario

L'operaio che abitualmente opera nel settore carico, che esegue con pratica esperienza la selezione delle piante così come richiesta dal cliente e ne cura la preparazione e la confezione idonea al trasporto.

Qualificati (di livello economico superiore)

Addetto alla zollatrice

Quello addetto alla zollatrice per piante a basso fusto (fino a 60 cm di zolla).

Venditore

Il lavoratore in grado di effettuare la vendita ai clienti in azienda o la tentata vendita.

Mulettista

Conducente di muletti.

Appartengono a questa categoria tutti i lavoratori occupati nei "garden center" addetti alla vendita e confezionamento del prodotto. Si occupa direttamente del cliente, anche consigliandolo sulla cura da prestare alle piante vendute.

Appartengono a questa categoria i conducenti di automezzi muniti di autogrù per la cui guida non necessiti la patente C.

Qualificati

Quello abile ad eseguire la potatura di siepi, cespugli e alberi ornamentali su indicazione e controllo del preposto.

Imballatore

Addetto alla selezione ed imballo delle piante ornamentali e fruttifere secondo le disposizioni ricevute.

Operai comuni

Sono operai comuni quelli capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

PARTE IMPIEGATI

Art. 1 (*Classificazione del personale*)

Gli impiegati agricoli si classificano in sei categorie, in conformità del contratto nazionale e a differenza del precedente contratto integrativo provinciale che prevedeva la classificazione del personale in 5 categorie.

1^a categoria

Declaratoria

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

Profili

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

Nelle cooperative di servizi rientra in tale 1^a categoria il Direttore del Centro elaborazione dati.

Rientrano nella 1^a categoria gli "agenti" che pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il titolare della cooperativa o con il dirigente nell'ipotesi di cooperative prive di Direttore ed ai quali siano affidate dal medesimo titolare della cooperativa poteri ed incombenze propri di detta 1^a categoria, e che provvedono, quindi,

con autonomia di concezione e potere di iniziativa all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa della cooperativa.

Analogamente nelle cooperative vitivinicole rientrano nella 1ª categoria quegli "enologi" che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente, nell'ipotesi di cooperative prive di Direttore e che provvedano, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

2ª categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente o del Direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa della cooperativa o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa.

Profili

Capo reparto o capo ufficio tecnico, commerciale, amministrativo.

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

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

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

Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle

cooperative. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, "gli input" e "gli output" del sistema informativo, nonché la forma, la periodicità ed i supporti relativi.

3ª categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione e di potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Profili

Sottoagenti, contabili, impiegati amministrativi o commerciali, aiuto enologo, corrispondente in lingue estere.

4ª categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che, sotto la guida del datore di lavoro e degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo delle operazioni inerenti la contabilità, amministrazione e simili e le istruzioni per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Profili

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

5ª categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Profili

Stenografi, dattilografi, addetti a semplici mansioni di segreteria, addetti alle spedizioni, terminalisti CED addetti alla acquisizione dei dati.

6ª categoria

Declaratoria

Appartiene a questa categoria il personale d'ordine che svolge mansioni comuni proprie della loro qualifica.

Profili

Uscieri, fattorini, commessi.

Allegato 1 *Contratto di comodato*

Con la presente scrittura privata valevole fra le parti a tutti gli effetti di legge, si conviene e si stipula quanto segue:

- la cooperativa agricola con sede nel comune di
in via n., nella persona del suo legale
rappresentante concede al signor nato
a il e residente nel comune
di in
via n., in conseguenza del fatto
che lo stesso è dipendente della cooperativa, l'immobile sito nel
comune di in via
n., affinché egli se ne serva ad uso abitativo per sè e per il
proprio nucleo familiare, eleggendovi il proprio domicilio, alle
condizioni ed impegni specificati ai punti successivi.

1) Il dipendente si impegna a custodire e conservare l'immobile
oggetto della presente, mantenendone la destinazione d'uso e
preservandone l'integrità avverso chiunque illegittimamente
intendesse accedervi.

2) Il dipendente si impegna a non concedere a terzi il godimento
dell'immobile.

3) La cooperativa, garantisce che l'immobile non ha vizi che possano
pregiudicare l'uso al quale è destinato, o essere causa di pregiudizi a
danno del dipendente o a terzi.

4) Il dipendente riconosce che l'uso dell'immobile ad abitazione gli è stato concesso solo ed esclusivamente a motivo ed in conseguenza della qualifica di dipendente della cooperativa.

5) Il dipendente si impegna a far visionare l'immobile in qualunque momento ed a semplice richiesta della cooperativa.

6) Il contratto oggetto della presente è a tempo indeterminato con l'obbligo di restituzione dell'immobile entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

7) Il dipendente riconosce, altresì, che il preavviso di licenziamento intimato a norma di legge e del C.C.N.L., varrà ad ogni effetto di legge come preavviso al rilascio dell'immobile.

8) In caso di licenziamento con efficacia immediata per colpa grave o grave dolo, il lavoratore dovrà lasciare libera l'abitazione da persone e cose entro la stessa data di decorrenza del licenziamento.

9) La manutenzione ordinaria è a carico del lavoratore, mentre quella straordinaria sarà interamente a carico della ditta.

10) Il dipendente dovrà lasciare libera l'abitazione oltre che per i casi previsti ai punti 6, 7, 8, del presente contratto, anche nel caso in cui pur sussistendo il rapporto di lavoro, a fronte di giustificate motivazioni la cooperativa ne faccia espressamente richiesta. In questo caso la cooperativa dovrà concedere almeno 6 mesi di preavviso.

11) La cooperativa concede al dipendente l'utilizzo gratuito dell'immobile mentre saranno interamente a carico del lavoratore le spese di acqua, energia elettrica e riscaldamento.

Il presente contratto è in tutto regolato dalle disposizioni previste dagli artt. 1803 e segg. del codice civile a cui le parti si rimettono.

Letto, sottoscritto e confermato.

La cooperativa

Il dipendente

.....

Ipotesi di regolamentazione per i dipendenti che svolgano la mansione di autista

La regolamentazione della mansione dei dipendenti, assunti a tempo indeterminato e/o determinato, addetti al ritiro e/o consegna dei prodotti aziendali, dovrà essere articolata e prevedere i seguenti punti:

- 1) Qualifica: data la particolarità e specificità della mansione che investe il lavoratore inquadrato nel "C.C.N.L. per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli" addetto al trasporto extraurbano, che implica l'utilizzo di automezzi di peso complessivo superiore agli 85 q, al dipendente viene riconosciuta la qualifica di operaio specializzato super. Al lavoratore che utilizza in via continuativa autocarri di peso complessivo superiori ai 35 q ma inferiori agli 85, la qualifica di operaio specializzato super va riconosciuta decorso un anno di effettivo svolgimento della mansione.
- 2) Gestione viaggi: l'organizzazione globale del viaggio così come l'indicazione dell'itinerario, è demandata all'azienda. Il lavoratore deve osservare scrupolosamente tali indicazioni al fine di non pregiudicarne il buon esito.
- 3) Lavoro disagiato, notturno e festivo: a titolo di compenso forfettario per lo svolgimento della mansione, nonché il disagio sopportato per l'articolazione dell'orario di lavoro, notturno e trasferta, viene riconosciuto al lavoratore un importo forfettario omnicomprensivo mensile di lire 50.000, non computabile nei vari istituti contrattuali (ferie, festività, malattia, infortunio, lavoro straordinario, t.f.r. e quant'altro).
- 4) Orario di lavoro settimanale: è quello previsto dal C.C.N.L. nonché dall'eventuale C.p.l. Al lavoratore l'azienda avrà cura di comunicare per tempo se sarà svolto su 5 o 6 giorni. Data la particolarità di alcuni settori, si conviene che la settimana lavorativa possa avere inizio alla domenica pomeriggio.
- 5) Tempo di lavoro: il conteggio delle ore di lavoro avverrà su base settimanale, considerando la settimana lavorativa di sei giorni, e verrà calcolato desumendolo dal disco orario del mezzo condotto decurtandone le ore di sosta per pranzo e riposo secondo le norme del Codice della strada.
- 6) Straordinari: dal conteggio così come determinato al punto 5, sono considerate straordinarie tutte le ore eccedenti le 39 settimanali che verranno retribuite con la maggiorazione del 25%.
- 7) Rimborsi spese: il dipendente avrà diritto al rimborso delle spese sostenute durante il viaggio se debitamente documentate. In tal caso sarà cura del dipendente redigere al termine di ogni viaggio un rapporto contenente il dettaglio delle spese sostenute.
- 8) Responsabilità: il dipendente è personalmente responsabile dell'osservanza del Codice della strada e delle altre norme sulla

circolazione, fermo restando l'efficienza del mezzo a carico dell'azienda.

Sarà cura del dipendente iniziare il viaggio con la necessaria documentazione in regola con le norme vigenti relativa al viaggio e al bene trasportato nonché per la consegna di eventuali resi. Il dipendente è responsabile del veicolo affidatogli, di tutto il materiale e delle merci che riceve in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni ad esso imputabili per un 50% dell'importo rimasto a carico dell'azienda. Le contravvenzioni contratte dal dipendente per negligenza e/o mancato rispetto delle norme del Codice della strada, rimarranno a totale carico dello stesso.

9) **Obblighi:** al dipendente compete di verificare l'efficienza del mezzo prima dell'inizio del trasporto così come, al termine di ogni viaggio, è fatto obbligo allo stesso di segnalare qualsiasi guasto o imperfezione meccanica del mezzo, al fine di provvedere tempestivamente alla riparazione e ripristino della idoneità tecnica e, in tal caso, il mezzo dovrà essere portato dal dipendente presso l'officina su indicazione aziendale.

Al termine del viaggio il mezzo dovrà essere riconsegnato all'azienda previa dovuta pulizia.

10) **Indumenti di lavoro:** l'azienda provvederà annualmente a consegnare al dipendente il necessario.

Allegato 2 *Operaio qualificato (di livello economico superiore)*

Nota scatti

Si conviene di attribuire il valore degli scatti come segue:

Operai agricoli

Operaio qualificato (di livello economico superiore)

1 scatto	lire	20.000
2° scatto	lire	40.000
3° scatto	lire	60.000
4° scatto	lire	80.000
5° scatto	lire	100.000

Operai florovivaisti

Operaio qualificato (di livello economico superiore)

1 scatto	lire	21.000
2° scatto	lire	42.000
3° scatto	lire	63.000
4° scatto	lire	84.000
5° scatto	lire	105.000

Settore avicolo

Operaio qualificato (di livello economico superiore)

1 scatto	lire	20.000
2° scatto	lire	40.000
3° scatto	lire	60.000
4° scatto	lire	80.000
5° scatto	lire	100.000

Cooperative agricole

Impiegati

Paga nazionale impiegati agricoli dal 1 aprile 2001

Categorie	Paga nazionale	Int. provinciale	Totale
-----------	----------------	------------------	--------

1 ^a	2.557.499	330.000	2.887.499
2 ^a	2.299.187	310.000	2.609.187
3 ^a	2.111.344	230.000	2.341.344
4 ^a	1.963.515	170.000	2.133.515
5 ^a	1.813.805	145.000	1.958.805
6 ^a	1.685.853	90.000	1.775.853

Cooperative agricole

Tabelle in vigore dal 1 aprile 2001

Operai

Qualifica	Op. coop. agricole	Integrativo provinciale	Rinnovo coop. definitivo
Comune	1.685.853	41.202	1.727.055
Qualificato	1.817.080	67.251	1.884.331
Qual. super	1.922.938	58.203	1.981.141
Specializzato	1.967.796	110.156	2.077.952
Specializzato super	2.116.300	118.691	2.234.991

Cooperative agricole

Tabelle in vigore dal 1 aprile 2001

Florovivaisti

Qualifica	Coop. floroviv.	Integrativo provinciale	Rinnovo coop. floroviv. definitivo
Comune	1.684.922	41.202	1.726.124
Qualificato	1.838.305	67.251	1.905.556
Qualificato super	1.940.425	68.203	2.008.628
Specializzato	1.991.545	120.156	2.111.701
Specializzato super	2.141.611	108.691	2.250.302

Cooperative avicole

Tabelle in vigore dal 1 aprile 2001

Avicoli

Qualifica	Op. coop. floroviv.	Integrativo provinciale	Paga definitiva
Comune	1.685.853	41.202	1.727.055
Qualificato	1.817.080	72.251	1.889.331
Qualificato super	1.892.438	93.703	1.986.141
Specializzato	1.967.796	115.156	2.082.952
Specializzato super	2.116.300	118.691	2.234.991
