

**Ipotesi di Accordo applicativo del CCNL operai agricoli
e florovivaisti del 6 luglio 2006**

Il giorno 17 dicembre 2007

presso la sede del Conaflor, in P.zza Sallustio 2 a Roma

- il Gruppo florovivaistico CICCOLELLA rappresentato da Vincenzo Ciccolella

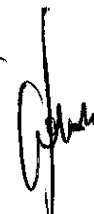
e

- la Uila-Uil rappresentata dal Segretario Nazionale Pasquale Papiccio, dai segretari regionali di Puglia e Basilicata Oronzo Bufano e Gerardo Nardiello, dai segretari provinciali Leonardo Bocola e Giuseppe Palmisano, dai segretari comunali Franco Losito e Nino Antonelli

- la Fai-Cisl rappresentata dal Segretario Nazionale Stefano Faiotto, dal segretario regionale di Basilicata Antonio Lapadula, da Pasquale Fiore segretario provinciale Fai-Cisl di Bari e Manzi Michele segretario provinciale Fai-Cisl di Foggia;

convengono e stipulano il presente Accordo Nazionale di gruppo applicativo del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006 che avrà validità in tutti i siti produttivi del

Gruppo.



A – Relazioni Sindacali

Le Parti considerano la risorsa umana quale fattore fondamentale dei processi aziendali convinte che il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa faccia perno sull'autorealizzazione dell'uomo-lavoratore.

Per questo le Parti convengono di caratterizzare le proprie relazioni adottando un "sistema partecipativo", dandosi reciprocamente atto che è nell'uomo, e nel suo essere tale anche e soprattutto nel lavoro, che si fondano i successi di una struttura economica.

Partecipare significa anzitutto maturare una convinzione di partenza che è quella della possibile convergenza tra la missione aziendale e le aspirazioni dei lavoratori.

A tal fine compete all'Azienda la funzione di stimolo dell'intelligenza e della creatività dei singoli per il tramite del coinvolgimento e della formazione, al lavoratore la crescita e l'apporto delle proprie capacità e competenze professionali quale mezzo di autorealizzazione.

Il richiamato sistema partecipativo poggia sulle seguenti scelte principali:

- relazioni sindacali fondate su trasparenza-credibilità-costruttività;

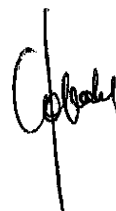


- sviluppo organizzativo fondato su coinvolgimento-partecipazione-proposizione;
- remunerazione fondata sulla valorizzazione del contributo della risorsa umana ai risultati dell'impresa.

Per dare concretezza ai principi ed alle scelte di cui innanzi le Parti convengono di istituire un Comitato Bilaterale Paritetico Nazionale, formato dalle Segreterie Nazionali della Fai Cisl e della Uila Uil e da due rappresentanti del Gruppo Ciccolella, per l'analisi ed il confronto sui seguenti aspetti:

- investimenti, effetti occupazionali e riflessi ambientali;
- innovazioni di prodotto e di processo;
- prospettive e struttura dell'occupazione e del mercato del lavoro;
- politiche di formazione ed evoluzione delle professionalità;
- ambiente di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori;
- attività di ricerca e promozione;
- definizione e monitoraggio del "premio di partecipazione".

Le parti si attiveranno nei confronti dei livelli istituzionali anche attraverso il loro diretto coinvolgimento sugli aspetti ritenuti di comune interesse.

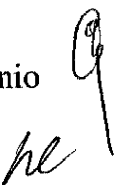
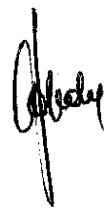

Resta confermato il ruolo delle strutture sindacali provinciali firmatarie dei CPL come dagli stessi definito, nonché la funzione delle RSA nella unità produttiva di riferimento di controllo e monitoraggio della corretta applicazione dei contratti e degli accordi stipulati, nonché di proposta su problematiche specifiche della propria sede di lavoro.

Le Parti, convengono di costituire, entro il 31.12.2008, il Coordinamento Nazionale di Gruppo, di cui faranno parte i delegati eletti o nominati nelle unità produttive entro il numero massimo di otto, che sarà il soggetto negoziale a livello di gruppo.

B – Sviluppo e investimenti

Il Gruppo conferma l'impegno a perseguire una politica di espansione commerciale e conseguentemente di crescita produttiva a livello interno ed internazionale per consolidare e rafforzare la propria competitività nel mercato globale.

Per ciò che riguarda l'Italia, che rimane il centro motore delle strategie del Gruppo, si opererà per implementare e qualificare ulteriormente le capacità produttive degli attuali impianti e per realizzarne di nuovi in località ritenute idonee in rapporto al patrimonio tecnologico del Gruppo.



In particolare nel prossimo triennio il Gruppo prevede di realizzare ulteriori investimenti creando una occupazione complessiva di 1.000 unità.

C – Mercato del lavoro

Le Parti si danno atto che l'attività produttiva è caratterizzata dal ciclo stagionale delle colture e che a tale caratteristica è conseguentemente legata l'occupazione.

Fermo restando la possibilità per l'Azienda di ricorrere alla Cisoa nei periodi di valli produttive, per sopperire alle esigenze dei periodi intensi di attività da una parte ed evitare il sovraccarico di costi per l'Azienda nei periodi di attesa, le Parti convengono di strutturare l'occupazione sulla base delle seguenti articolazioni:

1) **occupati a tempo indeterminato a tempo pieno:** vi appartengono le qualifiche

“strategiche” dell'Azienda, necessarie a garantire i servizi tecnici ed amministrativi,

la manutenzione e l'efficienza degli impianti, la normale crescita delle colture,

nonché le altre attività di carattere continuativo. Nella fase di prima applicazione

l'Azienda attiverà contratti a tempo indeterminato per n.° 300 unità con decorrenza

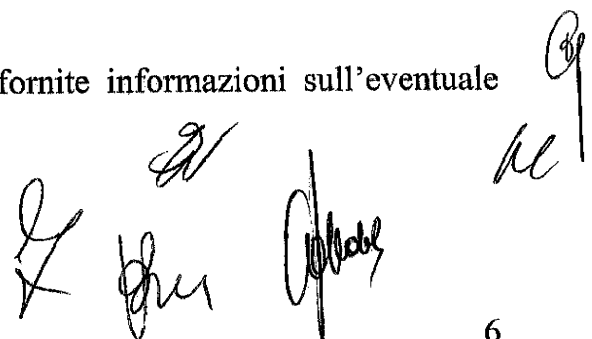
entro il 30 giugno 2008.



2) **occupati a tempo indeterminato a part-time (orizzontale, verticale o ciclico):** vi appartengono i lavoratori con competenze professionali simili a quelli del precedente punto 1, che affiancano gli stessi nei periodi di punta sulla base delle esigenze produttive dell'azienda o che scelgono orari ridotti per esigenze personali o di famiglia. Nel caso di part-time orizzontale l'orario minimo di lavoro sarà pari a 5 ore giornaliere, nel caso di part-time verticale saranno garantiti almeno 9 mesi di occupazione all'anno;

3) **occupati a tempo determinato:** vi appartengono i lavoratori occupati nei diversi periodi di attività intensa con i quali sarà stipulato un contratto a termine ai sensi dell'art. 19, lettera c, del CCNL vigente, sulla base del modello allegato. Agli stessi sarà garantito un numero di giornate di occupazione annua superiore a 100 giornate.

Nella fase di prima applicazione del presente Accordo, i criteri per la collocazione dei lavoratori nei contenitori di cui al punto 2, tenuto conto anche delle disponibilità espresse dai lavoratori stessi, saranno oggetto di informazione in sede di Comitato Bilaterale Paritetico Nazionale. Al medesimo comitato saranno fornite informazioni sull'eventuale attivazione dei contratti di cui ai punti 1 e 3.



Nel caso di aumento di organico degli O.T.I. a tempo pieno verrà data precedenza ai lavoratori a part-time e conseguentemente a quelli a tempo determinato, ferma restando la fungibilità professionale e la volontarietà degli interessati.

Dall'andamento dell'occupazione in termini sia di genere, che quantità e qualità verrà data adeguata ed articolata informazione anche per unità produttiva al Comitato Bilaterale Paritetico Nazionale.

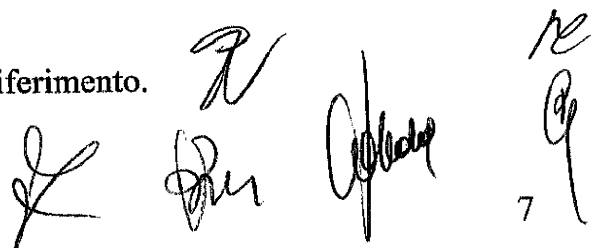
D – Apprendistato

Le Parti, allo scopo di favorire la crescita professionale e l'incremento occupazionale di giovani lavoratrici e lavoratori, convengono di attivare i contratti di apprendistato ai sensi dell'art. 15 del CCNL vigente.

Al riguardo le Parti opereranno un approfondimento nel Comitato Bilaterale Nazionale sulla base dell'evoluzione dei provvedimenti di competenza delle Regioni e dell'eventuale legislazione nazionale, nonché delle esigenze dell'Azienda.

E – Inquadramenti professionali e sistema retributivo

In base alle mansioni svolte ed alle competenze acquisite, i lavoratori saranno inquadrati nei livelli previsti dai contratti, nazionali e territoriali, di riferimento.



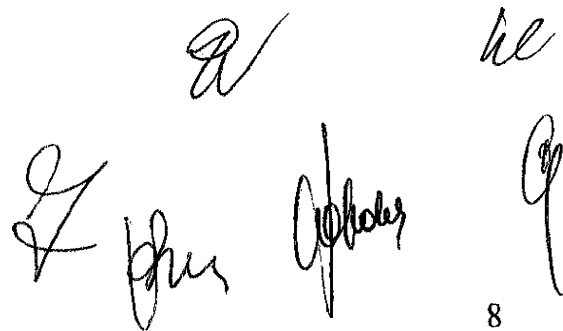
7

Analogamente agli stessi sarà corrisposta la retribuzione contrattuale di qualifica prevista per il livello di inquadramento. Tenuto conto delle particolarità dell'attività floricola, dove non esistono singole operazioni di raccolta così come disciplinate dai contratti territoriali, le Parti concordano di inquadrate all'ultimo livello classificatorio dei CPL di riferimento i lavoratori non professionalizzati rispetto alla mansione affidata, di prima assunzione in azienda per un periodo non superiore a sei mesi.

F – Premio di partecipazione

Le Parti convengono di istituire, con decorrenza 1° gennaio 2008, un premio di partecipazione denominato "premio obiettivi Ciccolella" (POC), finalizzato a riconoscere ai lavoratori il contributo al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

Le Parti si danno altresì atto che il POC correla direttamente e sistematicamente le erogazioni economiche ai risultati conseguiti, prevede perciò erogazioni di carattere variabile e non determinabili a priori e corrisponde di conseguenza ai requisiti previsti dal Protocollo Interconfederale del 23 luglio 1993 e dai Contratti Nazionali e Territoriali di riferimento.



Per il periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2009 l'importo del POC sarà pari complessivamente alla somma di 2.000 euro, articolata secondo le seguenti tranches:

2008 euro 900

2009 euro 1.100

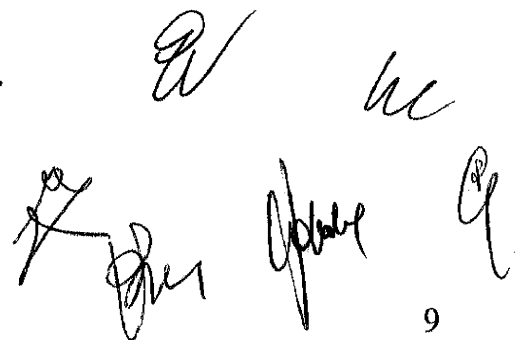
Gli importi innanzi indicati corrispondono al raggiungimento del 100% degli obiettivi prefissati.

Nell'identificazione dei suddetti obiettivi saranno presi in considerazione gli indicatori:

- valore della produzione al metro quadro;
- qualità del prodotto (compresa la percentuale di scarto);
- andamento del mercato.

Obiettivi, modalità e criteri di calcolo saranno definiti dal Comitato Bilaterale Paritetico Nazionale entro il 31 gennaio 2008 e faranno parte integrante del Presente Accordo.

Gli importi di premio maturati saranno corrisposti entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento nella misura intera ai lavoratori occupati a tempo pieno e rapportati invece al periodo di effettivo lavoro per i part-time.



Agli operai con contratto a tempo determinato, occupati in azienda con contratti pluriennali, il suddetto premio sarà erogato nella misura dell'80% del maturato rapportato al periodo effettivo di lavoro.

Nella fase di prima applicazione del presente Accordo il Comitato Bilaterale Paritetico Nazionale effettuerà il monitoraggio dell'andamento del premio al termine di ciascun semestre ed apporterà al sistema concordato gli eventuali correttivi utili per salvaguardare il carattere incentivante del POC.

G – Tutele sociali

Le Parti assumono la realizzazione della persona e la tutela della famiglia come valori comuni e fondanti del proprio sistema di relazioni.

In tal senso pari opportunità, maternità-parternità, conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, cura dei figli e dei familiari, costituiscono terreno di impegno comune e costante, che con il presente Accordo si esplica nei primi seguenti interventi:

a) alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre di bambino con handicap

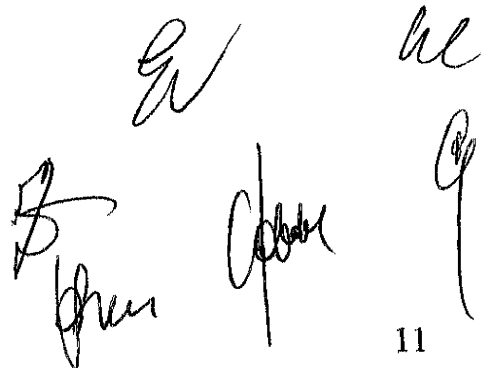
in situazione di gravità, successivamente al compimento del terzo anno di vita,


   10 

l'Azienda riconoscerà due giornate di permesso retribuito nell'ambito del mese in aggiunta a quelle previste dalla legislazione vigente. Tale riconoscimento si applica anche in caso di adozione o affidamento. I medesimi due permessi retribuiti sono estesi ai dipendenti per la cura e l'assistenza di familiari affetti da patologie gravi e documentate;

- b) al padre lavoratore sarà riconosciuta una giornata di permesso retribuito in occasione del parto al fine di favorirne il coinvolgimento nella cura dei figli fin dalla nascita;
- c) alla lavoratrice-madre in astensione per maternità l'Azienda corrisponderà, limitatamente al periodo di astensione facoltativa indennizzata con il 30% del salario dalle disposizioni legislative vigenti, una integrazione economica pari al 20% della retribuzione, riassorbibile parzialmente o totalmente in caso di futuro aumento della indennità di legge. La medesima integrazione spetta al padre che usufruisca del periodo di astensione in luogo della madre. Per il part-time ed il tempo determinato la durata della suddetta integrazione economica è rapportata ai periodi di occupazione.

H – Sicurezza



Three handwritten signatures are present in the bottom right corner of the page. The signatures are written in black ink and appear to be initials or names of the signatories.

Il Gruppo ribadisce il proprio impegno all'applicazione di tutte le misure previste dal Dlgs 626 e successive modifiche ed integrazioni allo scopo di prevenire ogni possibile rischio e di tutelare la salute e l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti.

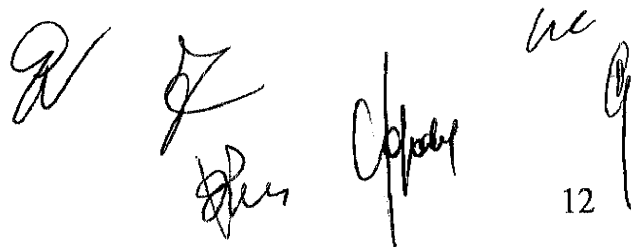
In questo quadro saranno attivati in ogni unità produttiva specifici programmi tendenti a ridurre e/o ad eliminare ogni eventuale fattore di rischio, d'intesa con le RLS, e a migliorare il confort dei lavoratori negli ambienti di lavoro.

Le iniziative attivate o programmate saranno oggetto di informazione e di esame congiunto in sede di Comitato Bilaterale Paritetico Nazionale.

I – Formazione

Il Gruppo si impegna ad aderire al Fondo Interprofessionale denominato For.Agri per la formazione professionale e continua in agricoltura ed a predisporre, non appena saranno diramate dallo stesso Ente le opportune indicazioni, specifici progetti di formazione per la crescita professionale dei propri dipendenti.

Tali progetti saranno oggetto di esame preventivo da parte del Comitato Bilaterale Paritetico Nazionale.



L – Previdenza Complementare

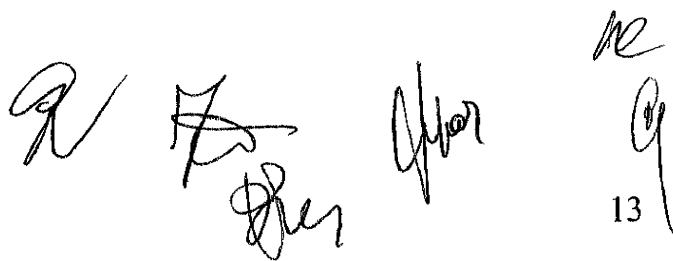
Il Gruppo si impegna a favorire l'adesione dei propri dipendenti ad Agrifondo alle condizioni previste dai Contratti Nazionali di riferimento.

M – Trattamenti previdenziali

A decorrere dal periodo di paga di gennaio 2008, ai lavoratori a tempo indeterminato che avranno presentato la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti, il Gruppo anticiperà in busta-paga i trattamenti di famiglia, l'indennità di malattia e di infortunio, l'indennità di maternità ed i trattamenti di cassa integrazione.

N – Agibilità sindacali

Si conferma quanto previsto dai Contratti Collettivi di riferimento in materia di diritti di assemblea, di diritti sindacali, di permessi per attività sindacale interna ed esterna.

 Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is a stylized 'R', the second is a stylized 'F', the third is a stylized 'G', and the fourth is a stylized 'Q'.

O – Decorrenza e durata

Il presente Accordo decorre dal 1° gennaio 2008 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2009 e sarà successivamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta di una delle Parti da comunicare all'altra almeno due mesi prima della scadenza.

La Parte che avrà dato disdetta dovrà inviare all'altra le proposte per il rinnovo almeno un mese prima della scadenza. Il negoziato per il rinnovo dovrà svolgersi entro i successivi due mesi.

Marco Curcio

Antonio
Alfieri
Roberto
De Santis
Giuseppe Alfieri