

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

PER GLI OPERAI
AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA
DI AREZZO

VALIDITA'
1° GENNAIO 2020 - 31 DICEMBRE 2023



Il giorno **4 Agosto 2021**, in Arezzo, presso la sede del **Fimiav** Arezzo via Calamandrei n. 129

t r a

- la Coldiretti Arezzo, rappresentata dalla Presidente Lidia Castellucci, assistito dal direttore Raffaello Betti e da Monica Conti, funzionaria
- la Confagricoltura Arezzo, rappresentata dal Presidente Carlo Bartolini Baldelli, assistito dal direttore Gianluca Ghini
- la Confederazione Italiana Agricoltori, rappresentata dal direttore Giorgio Del Pace

e

- la F.L.A.I.-C.G.I.L., rappresentata dal Segretario Provinciale Simona Lelli;
- la F.A.I.-C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Provinciale Rosalba Salvadori;
- la U.I.L.A.-U.I.L., rappresentata dal Segretario Provinciale Simone Scarpellini;

si è stipulato il seguente Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli della Provincia di Arezzo.

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 – Oggetto del contratto

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche¹ e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti².

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;*
- le aziende oleicole e i frantoi;*
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;*
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura)³;*
- le aziende vitivinicole;*
- le aziende funghicole;*
- le aziende casearie;*
- le aziende tabacchicole;*
- le aziende faunistico-venatorie;*
- le aziende agrituristiche;*
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;*
- le aziende di coltivazioni idroponiche.*

Il testo del presente Contratto Provinciale di Lavoro riporta, mantenendo la stessa numerazione del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018, gli articoli che in sede provinciale sono stati modificati o integrati, ferma restando l'accettazione e la piena validità, anche per la provincia di Arezzo, di tutte le norme previste dal CCNL del 19/06/2018 che non vengono riportate nel testo del presente Contratto Provinciale di Lavoro.

- 1) *Sono florovivaistiche le aziende:*
 - a. Vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;*
 - b. Produttrici di piante ornamentali da serra;*
 - c. Produttrici di fiori recisi comunque coltivati;*
 - d. Produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante porta semi, talee per fiori e piante ornamentali.*
- 2) *Per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai si vedano gli allegati 2 e 2-bis del CCNL.*
- 3) *Per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e i loro operai si veda anche l'Accordo del 19 giugno 2018 (Cfr. Allegato n. 5).*

ART. 2 – Struttura ed assetto del contratto

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

Contratto nazionale

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Contratto provinciale

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 92 e 93 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL.

Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.

La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una

specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti 7.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 92 e 93 del presente contratto), per i quali – ferma restando l'applicazione del presente CCNL – definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

Aziende pluri-localizzate

Alle imprese o ai gruppi di imprese - così come individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile - che operano su una pluralità di regioni o province, è riconosciuta la possibilità, a richiesta degli stessi, di applicare le disposizioni individuate con specifico accordo sindacale aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente contratto.

Resta ferma, per tali imprese o gruppi di imprese, la possibilità di applicare in ogni provincia le disposizioni del corrispondente contratto provinciale, nonché di effettuare l'accentramento amministrativo secondo le norme vigenti.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti.

Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (Allegato n. 4 CCNL). Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

Nota a verbale

La Parti stipulanti il presente CCNL hanno sottoscritto il 19 giugno 2018 un "Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo"

ART. 3 - Decorrenza, durata del contratto e procedure di rinnovo

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023.

Il Contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno cinque mesi prima della scadenza a mezzo Raccomandata con Avviso di Ricevimento; in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

*La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte **tre** mesi prima della scadenza a mezzo Raccomandata con Avviso di Ricevimento.*

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 1 mese prima della scadenza del contratto.

Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La violazione di tale periodo comporterà, come conseguenza a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2 del presente contratto.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

ART. 4 - Efficacia del contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

ART. 5 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

Le Parti a livello nazionale consentono che siano raggiunte specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e/o per governare situazioni di crisi.

Le ricadute sugli istituti contrattuali delle intese suddette devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale.

In tal caso le eventuali intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 - Sistema della bilateralità

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo d'Intesa sugli assetti contrattuali del 22 settembre 2009, le Parti – al fine di riordinare e razionalizzare gli enti e gli organismi bilaterali esistenti – concordano di articolare il sistema delle relazioni sindacali nei seguenti organismi:

- *Ente bilaterale agricolo nazionale, denominato E.B.A.N., di cui all'art. 7 del presente CCNL;*
- *Casse extra legem provinciali/Enti bilaterali agricoli territoriali di cui all'art. 8 del presente CCNL.*

Restano salvi gli altri organismi bilaterali, previsti dalla contrattazione collettiva o da singoli accordi e/o disciplinati da specifiche norme di legge, che le parti ritengono utili per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Norma transitoria

I preesistenti organismi bilaterali di seguito indicati restano in attività fino a quando le relative funzioni saranno assorbite dall'Ente bilaterale agricolo nazionale o dalle Casse extra legem provinciali/Enti bilaterali agricoli territoriali:

- *Osservatori nazionale, regionali, provinciali di cui all'art. 9 del CCNL;*
- *“Centri di formazione agricola” di cui all'art. 10 del CCNL;*
- *“Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità” di cui all'art. 11 del CCNL;*
- *“Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro” e “Comitati paritetici provinciali per la salute e la sicurezza sul lavoro” previsti dall'Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato n. 6 CCNL).*

ART. 7 – Ente Bilaterale Agricolo Nazionale

Le Parti istituiscono un Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, denominato E.B.A.N., con il compito di:

- a) assicurare, attraverso il Fondo di cui all'art. 65, prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale agli operai agricoli e florovivaisti e ai loro familiari a carico;
- b) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dall'art. 66 del presente CCNL o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;
- c) svolgere le attività previste dall'art. 12 del presente CCNL;
- d) promuovere e coordinare lo sviluppo delle casse extra legem e degli altri organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;
- e) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi;
- f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato n. 6 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti);
- g) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Nazionale dall'art. 9 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti;
- h) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 11 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti;
- i) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- j) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- k) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Alcune delle attività sopra indicate potranno essere svolte per il tramite delle Parti istitutive. Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate è stabilita una contribuzione a carico dei datori di lavoro pari a:

- euro 51,65 annui per gli operai a tempo indeterminato;
- euro 0,34 giornalieri per gli operai a tempo determinato.

A decorrere dal 1.1.2014 la predetta contribuzione sarà pari a:

- 0,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo indeterminato;
- 0,60 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo determinato.

Con separato accordo le Parti stabiliscono le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole sopra elencate attività.

ART. 8 – Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

Le Casse extra legem/Enti bilaterali agricoli territoriali sono costituite dalle Parti a livello territoriale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del presente CCNL.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti 11 Le Casse extra legem/Enti possono inoltre:

- *svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente CCNL, ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente CCNL e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'Allegato n. 6 al vigente CCNL;*
- *organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;*
- *esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.*

I contratti collettivi provinciali di lavoro stabiliscono la misura della contribuzione destinata al finanziamento delle predette Casse/Enti.

Ferma restando l'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione, le parti stipulanti il presente CCNL hanno definito linee-guida congiunte per la riorganizzazione e la valorizzazione degli strumenti della bilateralità territoriale (Allegato n. 7 CCNL).

Le Parti si impegnano a completare il processo di trasformazione/costituzione degli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali entro il 31 dicembre 2018.

ART. 9 – Osservatori

Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- *le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;*
- *le dinamiche e le tendenze dell'impiego di lavoratori stranieri e delle relative problematiche anche al fine di fornire alle parti costituenti il relativo fabbisogno occupazionale annuo;*
- *i fabbisogni di formazione professionale;*
- *le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;*
- *i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;*
- *l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;*
- *l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali, anche al fine di proporre iniziative alle parti interessate per rimuovere gli ostacoli che possono incidere negativamente sul normale svolgimento dei negoziati. A tal fine l'osservatorio sarà convocato a richiesta di una delle parti;*
- *la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.*

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Osservatorio regionale

Le parti convengono di costituire a livello regionale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- *applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agroalimentare ed attività connesse;*
- *politiche attive del lavoro e della formazione professionale;*
- *politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;*
- *analisi delle classificazioni professionali degli operai agricoli individuate dai Contratti provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal CCNL, consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze;*
- *monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione.*

L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

Osservatorio provinciale

Le parti firmatarie del presente contratto confermano la costituzione a livello provinciale un Osservatorio sul mercato del lavoro che svolga le seguenti funzioni:

- 1 - fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- 2 - fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- 3 - individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di patti territoriali e contratti di area;
- 4 - esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- 5 - esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- 6 - concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- 7 - esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del Contratto Provinciale di Lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali in base all'ultimo comma dell'art. 87;

8 - esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei Contratti Collettivi di Lavoro e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionali, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento allegato al CCNL.

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'OSSERVATORIO PROVINCIALE

Il presente Regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio, nonché per uniformarne le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

1) **Presidenza** - La Presidenza dell'Osservatorio è assunta, con alternanza ogni due anni, da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

2) **Segreteria** - La Segreteria dell'Osservatorio è assunta, secondo il precedente criterio di alternanza, dalla parte che non detiene la Presidenza.

3) **Riunioni dell'Osservatorio** - I componenti l'Osservatorio, uno per ciascuna delle Organizzazioni firmatarie, si riuniscono con cadenza almeno semestrale.

I lavori dell'Osservatorio sono verbalizzati a cura del Segretario.

Per la validità delle riunioni è necessaria, in prima convocazione, la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio; in seconda convocazione, che può aver luogo anche un'ora dopo la prima, è sufficiente l'intervento della maggioranza assoluta dei componenti.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime delle parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e, occorrendo, sono trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate.

In caso di assenza o impedimento, ciascun componente l'Osservatorio può farsi sostituire da altro rappresentante della propria Organizzazione.

Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

4) **Rappresentanti** - I componenti l'Osservatorio sono designati dalle rispettive Organizzazioni, con lettera inviata alle altre.

Detti componenti restano in carica sino a revoca.

E' ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.

5) **Compiti dell'Osservatorio** - I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 9 del CPL.

6) **Sede dell'Osservatorio e spese di funzionamento** - La Sede dell'Osservatorio è posta presso il Fondo Integrativo Malattie Infortuni Assistenze Varie, su cui gravano anche le spese ordinarie di funzionamento.

I costi inerenti lo svolgimento di specifiche iniziative devono essere deliberati all'unanimità.

ART. 10 - Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

- 1) Fondo interprofessionale per la formazione continua;*
- 2) Centro di formazione agricola.*

Gli organismi di cui al punto 2 (Centri di formazione agricola) restano in vigore fino a quando le relative funzioni non saranno assorbite dalle Casse extra legem/Enti bilaterali agricoli territoriali di cui all'art. 8 del presente contratto.

1. Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura (FOR. AGRI), di cui all'art. 118 della legge n. 388 del 2000 e successive modifiche e integrazioni – costituito in data 16.12.2006 (Allegato n. 9 CCNL) – è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30 di cui all'art. 25, comma 4, della legge n. 845 del 1978 e all'art. 1, commi 63 e 64, della legge n. 247 del 2007 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo (start-up). Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste.

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una consistente quota delle risorse dovrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ai sistemi di bilateralità nazionale e territoriale per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

FOR. AGRI, salva diversa volontà dell'azienda interessata, è il fondo interprofessionale di riferimento di tutti i datori di lavoro agricolo che applicano o recepiscono anche di fatto il presente CCNL.

2. Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale, continua e permanente e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli

Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Nota a verbale

In attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore, le parti, convengono di istituire presso FOR.AGRI, anche in via sperimentale e previa delibera del Consiglio di Amministrazione, un sistema di registrazione individuale delle attestazioni degli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito di corsi di formazione continua finanziati da FOR.AGRI.

ART. 11 – Commissione nazionale paritetica per le “pari opportunità”

Entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le “pari opportunità” composta pariteticamente da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.

La Commissione ha l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;*
- b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di “azioni positive” poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13.12.1984 n. 635, dei Programmi di azione della Comunità europea 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;*
- c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;*
- d) propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.*

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

ART. 12 – Mercato del lavoro: azioni bilaterali

Le parti,

- visto il d.lgs. n. 469 del 97, che trasferisce alle regioni e agli enti locali le funzioni in materia di collocamento, e che prevede anche la possibilità di gestione da parte di soggetti privati;*
- ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo;*

convengono:

- di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti;*
- di demandare alle parti territorialmente competenti la costituzione di organismi bilaterali con il compito di svolgere iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 28 del presente CCNL, dalla legge n. 608 del 96 e dal d.lgs. n. 146 del 97, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera. A tal fine i suddetti organismi realizzeranno gli opportuni raccordi con il servizio pubblico per l'impiego e con gli enti locali competenti.*

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

ART. 13 – Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato o per fase lavorativa, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto /vedi lettera "a" artt. 21 e 22);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lettera "b" artt. 21 e 22);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgere nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera "c" artt. 21 e 22).

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

Per le principali colture agrarie della provincia, come di seguito elencate, possono individuarsi le seguenti fasi lavorative:

viticoltura: potatura secca, raccolta dell'uva;

olivicoltura: potatura, raccolta delle olive;

bieticoltura: diradamento e zappatura, raccolta;

tabacchicoltura: trapianto, raccolta ed infilzatura;

frutticoltura: potatura, raccolta della frutta.

Limitatamente alle "fasi lavorative" sopra individuate, l'assunzione dell'operaio a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata di ogni singola "fase lavorativa".

La garanzia di occupazione dell'operaio assunto per "fase lavorativa" viene meno o potrà essere sospesa, per cui non si avrà corresponsione del salario, qualora il normale svolgimento delle operazioni colturali anzidette, a causa di avversità atmosferiche, particolari condizioni di mercato dei prodotti od obiettive esigenze tecniche non possa più effettuarsi o debba sospendersi. L'anzidetta garanzia di occupazione viene, altresì, meno per le aziende diretto-coltivatrici, nel caso di rientro di unità attive o di scambi di manodopera previsti dall'art. 2139 del Codice Civile.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

Nella eventualità che, per l'intera provincia o per una o più zone della stessa, sussista l'esigenza di adozione di turni di lavoro tra gli operai, le Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori segnaleranno congiuntamente al Centro per l'Impiego la loro decisione al riguardo per i provvedimenti di competenza.

Nella eventualità che non esista agli atti del Centro per l'Impiego manodopera della qualifica richiesta dal datore di lavoro, questi ha diritto di recedere dalla propria richiesta ovvero di riconfermarla, accettando la manodopera di qualifica superiore. In tal caso corrisponderà al lavoratore la retribuzione corrispondente alla qualifica superiore.

ART. 14 - Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato ai sensi delle lettere b) e c) degli articoli 21 e 22, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lettera a) degli articoli 21 e 22 con le modalità previste dall'art. 23, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto provinciale di lavoro.

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

ART. 15 - Periodo di prova

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1^a;

20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2^a;

14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3^a.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

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

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

ART. 16 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.1967, n. 977, come modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345 e dal d.lgs. 18.8.2000, n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", d.lgs. 26.3.2001, n. 151).

ART. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

- a) volontarietà delle parti;
- b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;
- c) applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente CCNL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 15 del presente CCNL;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità di impiego.

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

1. per prestazioni settimanali: 24 ore
2. per prestazioni mensili: 72 ore
3. per prestazioni annuali: 500 ore

I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

È anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

ART.18 - Apprendistato professionalizzante

Le parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro – definiscono, con l'Accordo del settore agricolo del 23 febbraio 2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato n. 10 CCNL) e con l'Accordo del settore agricolo del 19 giugno 2018 per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello) (Allegato n. 11 CCNL) per gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015.

ART. 19 – Somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 20 e seguenti del d.lgs. n. 276 del 2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;*

- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. n. 626 del 94 s.m;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del centro per l'impiego competente;
- h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente ⁴.

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.

Impegno a verbale

Le parti si attiveranno a livello locale nei confronti dei Servizi per l'impiego al fine di sollecitare l'adozione di politiche attive per favorire la predisposizione delle liste di cui alla lettera g) del secondo comma del presente articolo.

⁴ L'unità di misura è pari a 270 giornate.

ART. 20 - Riassunzione

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nella medesima azienda.

I lavoratori che intendono avvalersi della riassunzione debbono confermare tale volontà alle aziende entro sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nella riassunzione si terrà conto:

- 1) di coloro che nell'anno precedente hanno effettuato il maggior numero di giornate;
- 2) dell'anzianità di servizio;
- 3) della professionalità.

Sono comunque esclusi i lavoratori per i quali siano state adottate sanzioni disciplinari.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art.25 L.223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Le parti convengono che, nel caso in cui l'attuale articolo 18 del CCNL venga modificato, il presente articolo verrà adeguato di conseguenza.

ART. 21 - Categorie di operai agricoli

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto nazionale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato: i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione salari di cui alla legge 457 del 1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa Integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt.60 e 63.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633/49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex

salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

- a. gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- b. gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art.28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- c. gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Agli operai assunti a tempo determinato di cui al punto a) viene garantita l'occupazione ed il salario per tutta la fase lavorativa come indicato nella lettera di assunzione, con l'eccezione dei seguenti casi:

- 1) Avversità atmosferiche che non consentono la prestazione d'opera;
- 2) Rientro del personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- 3) Assenza per malattia/infortunio;
- 4) Assenze volontarie;
- 5) Avverse condizioni che non consentono un'idonea collocazione del prodotto e che vengono portate a conoscenza dell'Osservatorio Provinciale;

ART. 22

.....(*florovivaisti*)

ART. 23 - Trasformazione del rapporto

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell’arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro.

Quest’ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera *b*) degli articoli 21 e 22 del presente CCNL;
2. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell’ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera *c*) degli articoli 21 e 22 del presente CCNL;
3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

ART. 24 – Mobilità territoriale della manodopera

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno a livello provinciale ed interprovinciale, qualora la mobilità interessi il territorio di più province, almeno due mesi prima dell’inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera per aree omogenee di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti. Le Parti si confronteranno con continuità nelle apposite sedi per definire interventi specifici in materia, raccordandoli alla legislazione regionale vigente.

A tal riguardo, anche su invito delle parti, da un lato le aziende dovranno indicare, alle sezioni od ai bacini del collocamento territorialmente competenti, il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera con valore previsionale e non vincolante; dall’altro i lavoratori agricoli dovranno iscriversi nelle liste di mobilità.

Le parti contraenti si attiveranno, altresì, presso i competenti organi pubblici per ottenere, a favore delle aziende interessate, interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi.

Inoltre, le parti, impegnandosi ad operare per una più fattiva collaborazione con gli enti e istituzioni interessate, al fine di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo

di trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate da sottoporre all'attenzione degli Organismi pubblici competenti, quali:

- 1) funzionalità e potenziamento dei Servizi per l'impiego per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;*
- 2) vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la Regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;*
- 3) studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.*

Le stesse parti, inoltre, per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale, convengono di organizzare conferenze annuali per l'esame delle problematiche poste dai flussi migratori della manodopera anzidetta nell'ambito dei singoli bacini di impiego individuati dalle Commissioni regionali tripartite.

A tal riguardo, ad iniziativa di una delle parti, sarà concordata la scelta del bacino di impiego e la data di svolgimento della conferenza, cui saranno interessate a partecipare le strutture pubbliche del bacino di impiego medesimo.

In tali conferenze un'attenzione particolare sarà riservata alla mobilità dei flussi migratori della manodopera extracomunitaria ed ai problemi dei servizi sociali indispensabili per l'accoglimento di tale manodopera.

In relazione ai detti servizi sociali, saranno interessate ed invitate alla conferenza le competenti autorità pubbliche tenute, per legge, agli adempimenti relativi.

ART. 25 – Lavoratori migranti

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Per detta manodopera i Contratti Provinciali di lavoro devono definire norme atte ad assicurare:

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno, a carico dell'azienda;*
- la soluzione dei problemi dei servizi sociali riferiti alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.*

Si considerano “migranti” anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 Km.

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia od infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell’ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;*
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all’art. 2139 del cod.civ.;*
- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;*
- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.*

ART. 26 – Trasporti e asili nido

Per ciò che si riferisce ai problemi del trasporto dei lavoratori sul posto di lavoro e degli asili nido, le parti firmatarie del presente contratto convengono di riunirsi in sede sindacale per scambiarsi informazioni, esaminare i problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative.

Art. 27 – Pari opportunità

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del d.lgs. 11.4.2006, n. 198, le Parti riconoscono l’esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo donna, con particolare riguardo all’attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un’effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Le Parti concordano sull’esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, la Commissione nazionale per le pari opportunità di cui all’art. 11 del vigente CCNL, viene investita del compito di recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse.

Le parti con Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato n. 12 CCNL) recepiscono i principi a cui si ispira il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

ART. 28 – Convenzioni

Le parti, anche allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni corrispondenti alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura, convengono quanto segue:

- 1) i programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;*
- 2) i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti centri per l'impiego. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nei competenti organi di collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.*

ART. 29 - Raccolta dei prodotti sulla pianta

In riferimento alla consuetudine, da sempre consolidata in Provincia di Arezzo, di raccogliere le olive in compartecipazione con quota parte al raccoglitore di un minimo di chilogrammi di olio, per ogni quintale di olive brucate, le parti stipulanti concordano di mantenere in essere tale forma di contratto, e di disciplinarlo con linee generali ed uniformi.

Si stabilisce che detta raccolta debba risultare da atto scritto (all. 2 e 3), tra le parti individuali, il quale deve evidenziare, tra l'altro:

- a) l'appezzamento oggetto della raccolta, indicando gli estremi catastali;
- b) quanti chilogrammi di olio competono al partecipante per ogni quintale di olive raccolte;
- c) la fornitura degli attrezzi necessari per la raccolta (teli, scale, pinze o rastrelli, pettini manuali, ecc), seguirà le consuetudini presenti nell'azienda in cui viene effettuata la raccolta medesima.

L'avviamento del partecipante avverrà utilizzando le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti per le assunzioni (Unilav). Dato il particolare contratto, non deve invece essere tenuto il Libro unico del Lavoro.

ART. 30 – Appalti

Le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le

opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto.

In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa. L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva.

E' necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC).

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice -anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo/extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione – compreso il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento – previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

Oltre a quanto già espressamente normato dall'art.30 del vigente CCNL, si riconferma la necessità di “eliminare”, laddove presente, il lavoro nero e irregolare; in particolare quello che si nasconde sotto forma di “appalti ed esternalizzazione” di fasi lavorative o cicli lavorativi.

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché al rispetto delle norme contrattuali di appartenenza.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico normativo globalmente equivalente a quello previsto dal C.C.N.L. e dal C.P.L. per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Arezzo.

- Le fasi e le opere eventualmente appaltate, non possono essere subappaltate e devono essere realizzate con mezzi dell'appaltatore.

- Il lavoro deve essere organizzato dall'appaltatore stesso e a completo rischio di quest'ultimo.

- Il rispetto da parte dell'appaltante e dell'appaltatore delle leggi sul lavoro e delle norme contrattuali del settore agricolo vigente in Provincia di Arezzo o Regione Toscana, è condizioni essenziale per l'appalto stesso.
- Il pieno rispetto delle leggi, dei contratti e delle normative della sicurezza prima richiamate, sono di competenza dell'appaltatore e dell'appaltante.
- L'introduzione del cartellino di riconoscimento per tutti i lavoratori dell'appaltatore.
- L'inizio e la fine dei lavori, nonché la manodopera impiegata con le relative qualifiche e la documentazione inerente la regolarità contributiva (DURC), deve essere preventivamente comunicate alle RSU o alle RSA e all'Osservatore Provinciale di cui all'art.6 del presente CPL sito presso il FIMIAV in via Calamandrei n. 129 – 52100 AREZZO__.

NOTA A VERBALE

Le parti auspicano che sia stato costituito a livello regionale e nazionale uno specifico albo concernente le imprese abilitate a svolgere in appalto determinate lavorazioni in agricoltura.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 31 - Classificazione

Gli Operai Agricoli sono classificati sulla base di due “Aree Professionali”

AREA 1^ - DECLARATORIA

Appartengono a quest'Area i lavoratori che sono in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Vengono quindi classificati nell'Area 1^ sia lavoratori che, per autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, sono in possesso di specifiche superiori capacità professionali (Livello A1), sia 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 maggior complessità rispetto a quelle proprie degli operai classificati nell'Area 2^ (Livelli A2 e A3).

A titolo di esemplificazione, e comunque nel rispetto dei requisiti di cui sopra, sono inquadrati nell'Area 1^:

LIVELLO A1

- **Conduttore di macchine agricole operatrici complesse:** l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, realizza lavorazioni anche sulla base delle indicazioni progettuali fornitegli, provvedendo alla manutenzione e piccole riparazioni delle suddette macchine e svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- **Meccanico:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla manutenzione e riparazione ordinaria e straordinaria dei mezzi meccanici ed impianti aziendali, effettua anche, in modo autonomo, il montaggio dei nuovi impianti, garantendo il loro regolare funzionamento e la successiva revisione;
- **Conduttore di caldaie a vapore:** l'operaio che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore e provvede alla manutenzione;
- **Conduttore di autotreni e di autoarticolati:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda;
- **Responsabile di impianti frigoriferi:** il conduttore di impianti di refrigerazione che, in possesso di apposita abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata

- competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento degli impianti di refrigerazione, e provvede alla loro manutenzione;
- **Falegname** che effettua con elevata professionalità e sulla base dei disegni progettuali il proprio lavoro;
 - **Fabbro** che effettua con elevata professionalità e sulla base dei disegni progettuali il proprio lavoro;
 - **Muratore** che effettua con elevata professionalità e sulla base dei disegni progettuali il proprio lavoro;
 - **Elettricista** che effettua con elevata professionalità e sulla base dei disegni progettuali il proprio lavoro;
 - **Capo stalla** di allevamenti zootecnici specializzati con più addetti che conduce e coordina l'allevamento, in base alle direttive ricevute, e che è responsabile del medesimo specie dal punto di vista tecnico-sanitario;
 - **Macellatore norcino**: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, è responsabile della macellazione, sezionamento e confezionamento delle carni bovine, suine ed ovine, nonché, nel caso delle carni suine, della preparazione delle miscele (norcino) nelle aziende in cui si effettuano tali lavorazioni in modo continuativo;
 - **Responsabile delle riproduzioni negli allevamenti suini**: l'operaio che, oltre alle mansioni correnti per gli allevamenti suini, è in possesso di particolare esperienza e capacità professionale per cui effettua autonomamente, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, tutte le operazioni tecnico-sanitarie; assume compiti di responsabilità operativa concernente le scrofe o soggetti da rimonta ed i lattonzoli nelle prime settimane di vita, provvedendo all'individuazione della sintomatologia delle più frequenti malattie della specie e provvedendo ai primi interventi per evitare forme di contagio.
Se richiesto, deve essere in grado di provvedere sia alla castratura che alla fecondazione artificiale delle scrofe per la quale è particolarmente abilitato;
 - **Responsabile dei lavori complessi in apicoltura**: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, oltre alle mansioni proprie dell'operaio specializzato, assume compiti di responsabilità operativa relativamente a tutte le fasi del ciclo biologico e produttivo delle api, e concorre sulla base delle proprie conoscenze di base di veterinaria alla prevenzione e mantenimento della sanità negli alveari;
 - **Responsabile selezionatore delle specie avicole**: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre a svolgere le correnti mansioni proprie dell'operaio specializzato, sovrintende al funzionamento del centro di incubazione delle specie avicole e concorre alla selezione e valutazione genetica delle suddette specie, con responsabilità operativa inerente al ciclo di lavorazioni assegnatogli;
 - **Maestra nella lavorazione del tabacco**: l'addetto al controllo delle lavorazioni che, in possesso di particolare esperienza acquisita come vice-maestra e per capacità professionale, coordina il lavoro dei dipendenti addetti alla cernita ed alle successive operazioni. E'

- responsabile, altresì, della classifica e guida la composizione delle miscele gestendo il magazzino;
- **Aiutante di laboratorio:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante e sulle produzioni;
 - **Responsabile di cantina:** l'operaio che, oltre ad avere la responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti della cantina, è in possesso di particolare esperienza e capacità professionale per cui effettua autonomamente, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, tutte le operazioni di vinificazione nonché quelle susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e la sua conservazione;
 - **Responsabile di reparto:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ha la responsabilità dell'organizzazione di un intero reparto aziendale, seguendone tutte le fasi di lavorazione, della distribuzione e della spedizione dei prodotti finiti;
 - **Potatore "artistico" di piante:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;
 - **Responsabile delle lavorazioni di serra:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, individua i tempi e le modalità per la produzione delle diverse varietà di piante, effettua, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, tutte le mansioni inerenti le lavorazioni di serra scegliendo in modo autonomo i più opportuni prodotti per la concimazione, disinfestazione, miscelazione dei prodotti chimici, ormoni e marze per il taleggio ecc. ed ha la diretta responsabilità, limitatamente al ciclo di lavorazione, del complesso delle lavorazioni che vi vengono effettuate;
 - **Ibridatore – Selezionatore** - l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1° generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatagli;
 - **Responsabile delle lavorazioni nel vivaio:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, individua i tempi e le modalità per la produzione delle diverse varietà di piante, effettua, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, tutte le mansioni inerenti le lavorazioni di vivaio scegliendo in modo autonomo i più opportuni prodotti per la concimazione, disinfestazione, miscelazione dei prodotti chimici, ormoni e marze per il taleggio, ecc. ed ha la diretta responsabilità, limitatamente al ciclo di lavorazione, del complesso delle lavorazioni che vi vengono effettuate;
 - **Cuoco:** l'operaio che in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, in Azienda agrituristica svolge con autonomia operativa ed iniziativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per lui, funzioni di coordinamento e controllo, di altri cuochi o/e personale di cucina

se presenti; disciplina tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima, effettuando la preparazione dei pasti, essendo il responsabile anche della fase di somministrazione;

- **Responsabile di scuderia:** l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, espleta le mansioni connesse con il governo, la crescita ed il mantenimento del bestiame equino. Nelle scuderie a carattere agrituristico ha le funzioni di istruttore essendo in possesso di diploma di istruttore federale di base o comunque di patente di 1° grado; cura altresì il sellaggio e dissellaggio dei cavalli nonché la manutenzione dei finimenti.

LIVELLO A2

- **Conduttore di trattori e macchine semoventi:** l'operaio che in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, essendo fornito di patente di guida, provvede all'uso della trattore e /o delle macchine semoventi, effettuando con le stesse a regola d'arte tutte le lavorazioni meccaniche dei terreni. Provvede inoltre alla loro guida anche su strada, effettuando la manutenzione ed eventuali piccole riparazioni;
- **Meccanico:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, effettua in autonomia la riparazione ordinaria e straordinaria di mezzi meccanici ed impianti aziendali;
- **Falegname:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre ad eseguire i normali lavori di falegnameria per le varie esigenze aziendali, in autonomia sappia riparare ed eseguire ex novo anche infissi quali porte, finestre, persiane e/o mobili strumentali di qualsiasi genere e tipo;
- **Fabbro:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre ad eseguire i normali lavori rientranti nelle sue mansioni, in autonomia sappia anche effettuare le necessarie riparazioni;
- **Muratore:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, in autonomia provvede alla manutenzione, riparazione e rifacimento ex novo delle opere murarie presenti in azienda, in modo da assicurarne la stabilità e la staticità;
- **Banconiere responsabile di macelleria:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia funzioni di sezionamento, preparazione, taglio e distribuzione delle carni;
- **Norcino e/o responsabile della conservazione e stagionatura delle carni:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia operazioni di responsabilità nella preparazione, conservazione e stagionatura dei salumi;
- **Macellatore responsabile della mattazione:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia tutte le fasi che vanno dalla macellazione alla preparazione della mezzene pronte per la cella frigorifera;

- **Responsabile Punto Vendita Aziendale:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, gestisce con responsabilità ed autonomia tutte le funzioni di vendita al pubblico dei prodotti aziendali;
- **Responsabile della preparazione di miscele bilanciate:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia tutte le attività di miscelazione, macinazione e preparazione dei mangimi, avendo altresì la responsabilità del magazzino mangimi e del suo approvvigionamento;
- **Responsabile di miscele complesse**
L'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia tutte le attività di miscelazione e/o macinazione e/o preparazione della miscela stessa avendo altresì la responsabilità della restituzione delle materie prime al magazzino;
- **Addetto alle celle frigorifere responsabile della conservazione del prodotto:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, segue in autonomia l'andamento del prodotto nelle sue varie fasi di stagionatura in cella frigorifera, verificandone le condizioni di umidità e di temperatura e correggendo eventuali anomalie;
- **Conduttore responsabile di linea:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre a svolgere attività di supporto al responsabile di reparto, è responsabile della gestione e conduzione delle operazioni relative ad un settore nel quale sono svolte più lavorazioni effettuate con utilizzo di macchinari diversi o linee di produzione complesse;
- **Responsabile del turno di lavoro del frantoio:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ha la responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti del frantoio durante il proprio turno di lavoro;
- **Responsabile della ricezione:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, coadiuva in autonomia esecutiva nell'attività di prenotazione e ricevimento degli ospiti in Azienda agrituristica, possedendo la perfetta conoscenza e padronanza verbale e scritta di almeno una lingua straniera ed i rudimenti di almeno un'altra lingua straniera;
- **Giardiniere:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione;
- **Vivaista:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori in serra o in pieno campo di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la sistemazione nel vivaio,

le operazioni di trapianto, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione;

- **Responsabile delle colture ortive industriali:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto di orticole individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione.

LIVELLO A3

- **Conduttore d'automezzi:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, essendo fornito di patente almeno di tipo "C", oltre alla guida degli automezzi con portata non superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione ed eventuali piccole riparazioni;
- **Responsabile di macchina operatrice complessa:** Il lavoratore che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, con autonomia è responsabile del funzionamento di un macchinario aziendale che richiede operazioni e funzioni complesse da parte dell'operatore stesso; stabilisce la necessità dell'approvvigionamento e decide sul controllo di livelli ed indicatori; provvede inoltre quando necessario anche alla piccola manutenzione;
- **Responsabile del bestiame negli allevamenti specializzati:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre alle normali mansioni di stalla, compreso il controllo dello stato sanitario generale e delle vaccinazioni periodiche, è responsabile del funzionamento e della manutenzione ordinaria delle attrezzature tecniche necessarie per l'esecuzione delle operazioni di alimentazione e trasporto deiezioni;
- **Responsabile dell'apicoltura:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre alle mansioni correnti, forma in autonomia esecutiva sciami artificiali con nuove regine, nonché previene e cura le diverse malattie;
- **Responsabile degli allevamenti avicoli:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre ad intervenire in tutte le fasi di lavoro inerenti l'allevamento, assume mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dell'operaio di cui all'area II;
- **Responsabile dell'allevamento della selvaggina da pelo:** l'operaio che, oltre alle funzioni ordinarie di allevamento, assicura il controllo dello stato sanitario complessivo e dell'attività di riproduzione, informando il datore di lavoro sull'insorgere di condizioni di anormalità.
- **Responsabile del semenzaio del tabacco:** l'operaio, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, a cui è affidato il semenzaio ed in autonomia esecutiva provvede alle normali operazioni di buona gestione del semenzaio;
- **Responsabile dell'essiccazione del tabacco o delle erbe officinali:** l'operaio che, con competenza professionale acquisita per pratica pluriennale e continuativa, o per titolo, segue il diagramma di cura del tabacco o delle erbe officinali per ottenere le adeguate

- caratteristiche del prodotto, eseguendo l'ordinaria manutenzione e piccole riparazioni della macchina;
- **Responsabile del controllo impianti di vacuum camera ed umidificazione:** l'operaio addetto alle operazioni di umidificazione del tabacco quando sia capace di particolare competenza professionale nel provvedere in autonomia esecutiva alle normali operazioni di buona gestione del macchinario;
 - **Responsabile del laboratorio di analisi con controllo umidità, alla pesatura e test nicotina:** l'operaio addetto alle operazioni di analisi umidità, pesatura e test nicotina che sia capace di particolare competenza professionale nel provvedere in autonomia esecutiva alle normali operazioni di buona gestione del/i macchinario/i;
 - **Magazziniere:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ha la responsabilità del carico e dello scarico del magazzino, con tenuta delle giacenze o rimanenze;
 - **Potatore dell'olivo:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue la potatura di riforma e tutte quelle forme di potatura oggi esistenti (monocono, ad "ipsilon", a vaso cespugliato, ecc.);
 - **Potatore del vigneto:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre alle normali operazioni di potatura, esegue la potatura di cura e profilassi delle malattie del legno (mal dell'esca e quant'altro);
 - **Potatore ed innestino del frutteto:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue le operazioni atte ad ottenere la forma razionale di allevamento delle piante in relazione allo sviluppo ed all'età; esegue inoltre innesti quando necessario;
 - **Tagliatore di alberi di alto fusto e di ceduo:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia con asce e seghe a motore il taglio e la lavorazione dei legnami, il loro allestimento e la sterzatura; provvede inoltre alla manutenzione ordinaria ed alle riparazioni dei macchinari necessari al taglio;
 - **Cuoco unico:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze acquisite per pratica o per titolo, presta l'attività in Azienda agrituristica in cui la struttura del servizio di ristorazione richiede autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
 - **Responsabile del maneggio:** l'operaio che in possesso di particolare competenza professionale è responsabile di tutte le attività di equitazione; nel caso di Azienda agrituristica, accompagna gli ospiti nelle uscite a cavallo;
 - **Responsabile della ricezione:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, coadiuva in autonomia esecutiva nell'attività di prenotazione e ricevimento degli ospiti in Azienda agrituristica, possedendo i rudimenti di almeno una lingua straniera.

AREA 2^ - DECLARATORIA:

Appartengono a quest'Area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per

titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica, nonché i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici.

Vengono quindi classificati nell'Area 2[^] sia i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola (Livello B1), sia i lavoratori che sono in possesso di conoscenze e capacità professionali, o svolgono mansioni di supporto non generico ad altro personale di maggior livello o responsabilità, o che siano necessitanti di un periodo di pratica (Livello B2).

Sono altresì inquadrati nell'Area 2[^] i lavoratori addetti a mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali (Livello B3), ed i lavoratori addetti alle operazioni di raccolta (Livello B4).

A titolo di esemplificazione, e comunque nel rispetto dei requisiti di cui sopra, sono inquadrati nell'Area 2[^]:

LIVELLO B1

- **Addetto al bestiame:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge le mansioni di governo e cura del bestiame nelle stalle ove vi siano comunque attrezzature meccaniche; segnala altresì al datore di lavoro o chi per lui l'insorgenza di malattie o epidemie nell'allevamento.
- **Addetto all'allevamento della selvaggina:** l'operaio che, in possesso di adeguata pratica professionale, cura la riproduzione ed il mantenimento della selvaggina, segnalando al datore di lavoro o chi per lui l'insorgenza di focolai di malattia nell'allevamento;
- **Banconiere di macelleria:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, sotto la guida di altra persona responsabile del settore, svolge mansioni di sezionamento, preparazione, taglio e cernita delle carni;
- **Guardia non giurata;**
- **Innestino:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue le normali operazioni di innesto;
- **Potatore:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue le normali operazioni di potatura, sia tradizionale che verde, sulle piante;
- **Cantiniere:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue le pratiche enologiche e i travasi, segue le operazioni di imbottigliamento, sotto le indicazioni del responsabile di cantina, e svolge inoltre le mansioni di vendita diretta laddove esista un punto vendita;
- **Carrellista** L'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e di adeguata capacità professionale, acquisite per pratica o per titolo, movimentata la merce alla guida a bordo di un carrello elettrico o con motore a scoppio, dotato di elevatore frontale.
- **Allestitore di carico:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, è addetto ad evadere, previa distinta consegnata e redatta da personale responsabile di livello superiore, gli ordinativi del prodotto provvedendo in autonomia all'allestimento dei carichi per la spedizione;
- **Addetto agli impianti di confezionamento invasettamento ed imbustamento:** l'operaio che, in possesso di adeguata pratica professionale, concorre sotto l'altrui responsabilità alle

fasi di confezionamento, invasettamento ed imbustamento del prodotto su macchine semiautomatiche, assicurandosi del regolare funzionamento ed approvvigionamento dell'impianto;

- **Addetto ai semenzai del tabacco**, alla piantagione a macchina, alla cimatura, alla infilzatura ed essiccazione della foglia del tabacco allo stato verde, quando abbiano acquisito adeguata esperienza e capacità professionale;
- **Addetto al ricevimento del tabacco sciolto**, all'alimentazione dei nastri, alla cernita, alla fermentazione, alla scostolatura a mano, al condizionamento del tabacco negli involucri (botti, balle, scatole), al trasporto e stivatura degli involucri, all'assemblaggio e riparazione dei telaini e degli involucri, quando abbiano acquisito adeguata esperienza e capacità professionale;
- **Addetto al controllo impianti di vacuum ed umidificazione**: l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, provvede alle normali operazioni di buona gestione del macchinario;
- **Addetto al laboratorio di analisi con controllo umidità, alla pesatura e test nicotina**: l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, provvede alle normali operazioni di buona gestione del macchinario;
- **Addetto alle attività agrituristiche in Azienda**: l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, comunque superiori a quelle individuate nel livello immediatamente successivo, svolge mansioni specifiche all'interno di un'azienda agrituristica, sotto la diretta responsabilità del datore di lavoro o di chi lo rappresenta. In particolare svolge almeno e comunque le seguenti mansioni:
 - addetto al servizio bar per i clienti;
 - somministrazione cibi e bevande, comprese le degustazioni dei prodotti aziendali;
 - cura della manutenzione e dell'agibilità di tutte le attrezzature sportive e del tempo libero.
- **Addetto al punto vendita**: l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, sotto la guida di altra persona responsabile del punto vendita, gestisce la vendita al pubblico dei prodotti aziendali.

LIVELLO B2

- **Aiuto macellaio o preparatore**: l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Aiuto norcino**: l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Aiuto meccanico**: l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Aiuto falegname**: l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Aiuto muratore**: l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;

- **Aiuto magazziniere:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Addetto ai lavori di cernita e confezionamento dei prodotti:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le operazioni di campionatura e scelta del prodotto ed il suo successivo confezionamento per l'immissione sul mercato;
- **Addetto alla piantagione, scerbatura e diradamento nelle coltivazioni biologiche ed officinali:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali acquisite con la pratica di almeno una campagna, esegue le operazioni di piantagione, scerbatura e diradamento nelle coltivazioni biologiche ed officinali;
- **Selezionatore e confezionatore di funghi:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali esegue la campionatura, la cernita ed il confezionamento del prodotto per il mercato del fresco;
- **Cameriere:** l'operaio che, in esecuzione delle direttive ricevute da altro personale con maggiore responsabilità, svolge con specifiche conoscenze e competenze le mansioni di somministrazione di cibi e bevande in Azienda agrituristica;
- **Addetto alle attrezzature sportive e del tempo libero:** l'operaio che, in possesso di adeguate conoscenze e capacità professionali, cura la manutenzione e l'agibilità delle attrezzature sportive e del tempo libero presenti nell'Azienda agrituristica;
- **Aiuto cuoco:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, in azienda agrituristica, esegue mansioni di supporto da altro personale con maggiore responsabilità nella preparazione dei pasti e di tutti i lavori inerenti la cucina;
- **Aiuto addetto al punto vendita:** l'operaio che in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità.

LIVELLO B3

- **MANOVALE;**
- **ADDETTO AI LAVORI DI SCASSO, VANGATURA, ZAPPATURA, SCERBATURA E DIRADAMENTO COLTURE ORTIVE E DA RINNOVO;**
- **ADDETTO ALLA PULITURA DI MAGAZZINI, PIAZZALI, LOCALI ECC.;**
- **ADDETTO ALLA RIPULITURA DEI FOSSI DI SCOLO;**
- **ADDETTO AL TRASPORTO A MANO DEL PRODOTTO;**
- **PERSONALE DI FATICA O DI PULIZIA E RIORDINO ANCHE DEI SERVIZI IGIENICI, IN AZIENDA AGRICOLA ED AGRITURISTICA**

LIVELLO B4

- **Addetto alle operazioni di raccolta**

Capo: è il lavoratore, specializzato o non, che oltre alle normali prestazioni di lavoro per le quali è stato assunto svolge, per espresso incarico dell'azienda che gli ha conferito la qualifica di capo, funzioni di coordinamento e di controllo su almeno altri due operai dell'azienda.

ART. 32 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad esse corrispondenti.

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, non ripetibili oltre il secondo anno, siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 40 giorni lavorativi, se inquadrati nell' "Area 1^" e 30 giorni lavorativi se inquadrati nell' "Area 2^", oppure saltuariamente per non più di tre volte per un periodo complessivo non inferiore a 60 giorni lavorativi, se inquadrati nell' "Area 1^", e 50 giorni lavorativi se inquadrati nell' "Area 2^", nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

In ogni caso il lavoro prestato nel profilo professionale con livello retributivo superiore dovrà essere documentato da specifica attestazione del datore di lavoro.

ART.33

.....(florovivaisti)

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART. 34 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari a 6,30 ore giornaliere. Fatte salve le attività zootecniche, l'orario settimanale di lavoro viene distribuito su 5 giorni lavorativi, con il sabato libero. La giornata del sabato concorre alla formazione del periodo di ferie e si considera lavorativa a tutti gli effetti.

Con riferimento all'organizzazione aziendale del lavoro, le parti direttamente interessate distribuiranno l'orario settimanale di lavoro su 4 giorni lavorativi di 8 ore, ed un giorno lavorativo di 7 ore; le parti individuali direttamente interessate potranno altresì mantenere un orario di lavoro settimanale di 40 ore distribuito su 5 giorni lavorativi di 8 ore, recuperando il maggior orario anche mediante riposi giornalieri compensativi, per un massimo di 6 giorni lavorativi in ragione d'anno.

Una diversa ripartizione dell'orario settimanale potrà essere concordata in azienda direttamente tra le parti. Resta comunque stabilito che il lavoratore è tenuto a prestare la propria opera anche nella giornata di sabato ove ricorra l'esigenza di assicurare lo svolgimento di particolari ed inderogabili attività aziendali.

Qualora esigenze di organizzazione aziendale non consentano di far usufruire a tutti i lavoratori dell'azienda la giornata del sabato libero, verranno concordati idonei turni tra le parti, in azienda, affinché i lavoratori, attraverso detti turni, si avvicendino nel godimento della giornata libera nei vari giorni della settimana.

La distribuzione delle ore lavorative nella giornata sarà effettuata, secondo le esigenze delle singole aziende, con intervalli non superiori alle due ore nei periodi autunnali, invernali e primaverili, ed alle tre ore nel periodo estivo.

Nei casi di turni lavorativi di almeno 6 ore consecutive, viene riconosciuta una pausa non retribuita di trenta minuti.

Agli operai addetti alle stalle deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza con le ore notturne.

In base all'art. 18 della L. 17.10.1967 n. 977 come modificato dall'art. 2 del D.L.gs 04.08.1999 N°345, l'orario di lavoro per i fanciulli, liberi da obblighi scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali; per gli adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

In applicazione del corrispondente articolo del CCNL, ed in relazione alle esigenze aziendali, l'azienda potrà stabilire, fino ad un massimo di 90 giornate nell'anno, un orario di lavoro di 48 ore settimanali. L'azienda, ogni qualvolta intenda usufruire di tale flessibilità dell'orario di lavoro, che comunque dovrà interessare un periodo non inferiore ad una settimana lavorativa, dovrà comunicare 15 giorni prima, di norma per iscritto, il diverso orario ai delegati aziendali o, in mancanza, ai lavoratori. I dipendenti concorderanno con l'azienda il recupero di tali maggiori orari in altro periodo dell'anno, effettuando orari di lavoro settimanali di 30 ore. Per

i periodi di maggiore orario, ai lavoratori verrà riconosciuta una maggiorazione del 15% sulla normale retribuzione.

ART. 35 - Riposo settimanale

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.

In base all'art.22, L. 17 ottobre 1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, dev'essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il diritto al riposo settimanale, detto riposo settimanale potrà essere fruito in giorno diverso da quello festivo, anche secondo un calendario settimanale di lavoro concordato in azienda fra le parti direttamente interessate.

ART. 36 - Ferie

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative. Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Per i giovani di età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art.23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificato dall'art.2 del d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 49.

ART. 37 - Permessi per formazione continua

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000 e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di all'art.118 della legge 388/2000, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza di corsi di formazione professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale, saranno oggetto di specifico accordo tra le parti firmatarie del presente contratto.

Le modalità di fruizione previste dal presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge 53/2000.

ART. 38 - Permessi straordinari e congedi parentali

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni di calendario, pari a 78 ore retribuite.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica.

Al lavoratore sono riconosciuti specifici permessi retribuiti per la cura dei figli, per un massimo di giorni 10 nell'arco di 12 mesi.

Ai fini dell'esercizio di tali permessi il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione medica tempestivamente e comunque non oltre 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

In occasione della nascita, dell'adozione o dell'affidamento preadottivo di un minore sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito anche per gli operai a tempo determinato che hanno svolto nell'anno precedente almeno 101 giornate presso la stessa azienda agricola, i suddetti non si cumulano con quanto previsto dalla normativa in vigore.

In materia di congedi parentali, di riposo e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge e relativi regolamenti attuativi.⁵

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs 151/2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque non oltre 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nota a verbale

Le Delegazioni Sindacali rappresentano l'esigenza di sottolineare che quanto previsto dall'Art. 38 del presente Contratto Provinciale è da ritenersi integrativo della Legge 8 marzo 2000 n° 53 e del successivo Decreto Ministeriale n°278 del 21 luglio 2000.

ART. 38 bis – Ricongiungimenti

Fatte salve le esigenze tecniche produttive dell'azienda, agli operai a tempo indeterminato che richiedono l'utilizzo delle ferie e permessi al solo scopo di ricongiungimento familiare, il datore di lavoro favorirà la fruizione di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo delle ferie maturate ai sensi del presente contratto, previa formale richiesta del lavoratore e relativa autorizzazione.

Agli operai a tempo determinato, fatte salve le esigenze tecniche produttive dell'azienda, le imprese favoriranno la fruizione di periodi continuativi di assenza dal lavoro sino ad un massimo di 50 giorni, conservando la possibilità di accedere nuovamente al posto di lavoro, previa formale richiesta del lavoratore e relativa autorizzazione.

ART. 39 - Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipi a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con la facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale. Le parti contraenti prendono impegno ad incontrarsi per disciplinare la materia allorché si manifestino problemi emergenti.

ART. 40 - Giorni festivi - operai agricoli

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) *il primo dell'anno*
- 2) *il 6 gennaio, Epifania del Signore*
- 3) *il 25 aprile, Anniversario della Liberazione*
- 4) *il giorno di lunedì dopo Pasqua*

- 5) *il 1° maggio, festa del lavoro*
- 6) *il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica*
- 7) *il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria*
- 8) *il 1° novembre, giorno di Ognissanti*
- 9) *il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale ⁶*
- 10) *l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione*
- 11) *il 25 dicembre, giorno di Natale*
- 12) *il 26 dicembre, Santo Stefano*
- 13) *la Festa del Patrono del luogo*

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1 maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base all'art. 49 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 42.

A seguito della legge 5.3.1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di Accordo del 2.5.1977, punto 5, nonché a seguito del DPR 28.12.1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

9 La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti 41 b) per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS.

Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso

giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

6 La celebrazione di tale festività nazionale è stata sottoposta alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla legge 5.3.1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(Riprodotta dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979)

ART. 41

.....(florovivaisti)

ART. 42 - Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

- **lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- **lavoro festivo**, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato, di cui all'art.37 del CCNL;
- **lavoro notturno**, quello eseguito dalle ore 21,00 alle ore 5,00;
- **lavoro notturno al coperto**, quello eseguito dalle ore 21,00 alle ore 5,00.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

lavoro straordinario	25%
lavoro festivo	40%
lavoro notturno	40%
lavoro straordinario festivo	60%
lavoro festivo notturno	80%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 49.

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte, quali quelli di guardianaggio e/o di custodia, la percentuale di maggiorazione è stabilita nella misura del 20%.

Le parti convengono di individuare gli elementi di produttività, di cui al combinato disposto dall'art. 53, comma 1, decreto legge n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, e art. 1, comma 57, legge n. 220/2010, presenti nella contrattazione collettiva di settore, in ragione delle peculiarità dell'attività svolta dagli operai del comparto dell'agricoltura, come le componenti accessorie della retribuzione, che rispondono agli elementi indicati dalla Circolare agenzia Entrate/Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 3/E dell'11 febbraio 2011, presenti nel vigente contratto collettivo nazionale e provinciale.

Tali componenti accessorie, qualora siano state erogate conformemente alle disposizioni sotto elencate, possono beneficiare dell'agevolazione fiscale ivi prevista:

- Lavoro straordinario, festivo e notturno effettuato in superi all'orario contrattuale di lavoro distribuito ai sensi dell'art. 42 del CPL;
- Le giornate di riposo compensativo per festività soppresse e retribuite, così come disciplinato dall'art. 41 del vigente CCNL
- Le ferie non godute e retribuite, nel rispetto delle norme di legge;
- Gli importi e le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo che cade in regolari turni periodici;
- Il lavoro in supero, nei rapporti a tempo parziale. Con espresso, ma non solo, riferimento alle cd clausole elastiche e flessibili;
- Lavoro straordinario forfettizzato, purché conforma a quanto stabilito dalla circolare n. 47/e, del 17 settembre 2010, congiunta dell'Agenzia Entrate e Ministero del Lavoro.
- Le maggiorazioni e i riposi compensativi, previsti dall'uso della banca ore.

Sono altresì da considerare elementi di produttività, eventualmente erogati direttamente dalle aziende, quali:

- Premi produttività riferiti al raggiungimento di determinati obiettivi;
- Premi produttività in relazione ad aumenti di competitività, innovazione, efficienza organizzativa e redditività.

ART. 43

..... (*florovivaisti*)

ART. 44

Interruzioni - Recuperi

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Per gli operai a tempo determinato la paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per le ore effettivamente lavorate.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per l'operaio a tempo indeterminato, qualora non fosse possibile, per causa di forza maggiore, eseguire durante la giornata l'orario di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute senza dar luogo a remunerazione alcuna. Nel rispetto delle leggi vigenti, tale recupero dovrà effettuarsi entro 30 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali. Qualora dovessero riproporsi o persistere le cause di forza maggiore, così da non potersi rispettare tale termine, il completamento del recupero avverrà non appena possibile.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 legge 8 agosto 1972, n. 457.

Nota a verbale

La regolamentazione di cui all'art. 44, vale anche quale atto di autonomia collettiva territoriale al fine della determinazione, per gli operai a tempo determinato della Provincia di Arezzo, della base imponibile contributiva (vedi comunicazione, 26 luglio 2012, protocollo 29/0004087/L, dell'Ufficio Legislativo del ministero del Lavoro), in ogni tempo.

ART. 45

..... (*florovivaisti*)

ART. 46 - Attrezzi ed utensili, vestiario

Il datore di lavoro consegnerà all'operaio agricolo gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli. Consegnerà, altresì, per ogni anno, una tuta da lavoro ed una seconda per il ricambio.

L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili, ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro, e risponde delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

Il datore di lavoro deve provvedere alla manutenzione degli attrezzi e degli utensili.

ART. 47 - Organizzazione del lavoro

Fermo restando quanto disposto dagli artt. 34,35,36 (orario di lavoro, riposo settimanale e ferie), al fine di assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva, saranno concordati nell'ambito dell'azienda turni di lavoro e sarà esaminata ogni altra misura idonea, compresa quella di integrare, se necessario e possibile, il carico della manodopera aziendale. Alla soluzione dei problemi suindicati contribuirà con studi e proposte anche l'Osservatorio Provinciale di cui all'art. 9 del presente contratto.

ART. 48

..... (*florovivaisti*)

TITOLO VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART 49 – Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

salario contrattuale, definito dal presente Contratto Provinciale di Lavoro secondo i criteri di cui all'art. 31;

generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;

terzo elemento: per gli operai a tempo determinato.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli Operai a Tempo Indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali ed infrasettimanali:	- 5,45%
- ferie	- 8,33%
- 13 [^] mensilità	- 8,33%
- 14 [^] mensilità	- 8,33%
TOTALE	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal presente Contratto.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 23, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

Il salario contrattuale definito dal presente Contratto provinciale può essere corrisposto in misura mensile o giornaliera od oraria a secondo dei tipi di rapporto.

La retribuzione viene corrisposta mensilmente e posticipatamente entro il giorno dieci del mese successivo a quello di competenza.

La paga, per gli operai a tempo determinato, è fissata ad ore: la paga verrà corrisposta mensilmente in base alle ore ed alle giornate effettivamente lavorate, con contestuale erogazione degli importi.

Ai fini tabellare, per gli OTI la paga giornaliera si ottiene dalla paga oraria per 6.30 e quella mensile moltiplicando quella oraria per 169.

Per gli OTD la paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per le ore effettivamente lavorate e comunque retribuite.

Aumenti salariali: le parti convengono i seguenti aumenti salariali lordi, omnicomprensivi di quanto previsto dall'art. 2 del CCNL del 06.07.06.

- Con decorrenza 01/08/2021 un aumento percentuale del 1,70%.

Rimane invariata la tariffa di raccolta, pari a 7,40 euro omnicomprensiva

Gli eventuali incrementi delle retribuzioni che venissero definiti dal Contratto Nazionale in sede di rinnovo quadriennale, si applicheranno, contemporaneamente e proporzionalmente, anche a tutti i livelli professionali definiti dal presente Contratto Provinciale per ciascuna Area sulla base dei relativi parametri di cui all'art. 31.

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di **Capo**, viene riconosciuta una maggiorazione salariale pari all'8% della paga base e contingenza.

Per gli addetti alle stalle, qualora si convenga, consensualmente tra le parti, che il lavoratore risieda sul posto di lavoro, il datore di lavoro concederà l'uso gratuito dell'abitazione, qualora ne esista la possibilità per l'azienda, dell'orto e del pollaio per uso familiare.

“Welfare” contrattuale

Le prestazioni previste dagli artt. 7, 8, 62 e 65 del C.C.N.L. e dell'Art.62 del CPL della Provincia di Arezzo, rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò, esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema del F.I.M.I.A.V e non versi la relativa contribuzione, il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo al Fondo Integrativo Malattia Infortuni Agricoli e Assistenze Varie (F.I.M.I.A.V.) ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione al Fondo Integrativo Malattia Infortuni Agricoli e Assistenze Varie (F.I.M.I.A.V.) della Provincia di AREZZO di cui all'art. 62, a decorrere dal 1° gennaio 2012 è tenuto a corrispondere al lavoratore tutte le prestazioni equivalenti e al versamento della contribuzione al FIMIIV maggiorata del tasso di interesse legale.

Il datore di lavoro che non aderisce al Fondo Integrativo Malattia Infortuni Agricoli e Assistenze Varie (F.I.M.I.A.V.) della Provincia di AREZZO di cui all'art. 62, a decorrere dal 1° gennaio 2012 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione, pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

ART 49 bis Contratto di primo impiego e di acquisizione di professionalità

Nell'intento di incrementare e qualificare l'occupazione nel settore mediante l'assunzione di giovani o di operai senza precedenti lavorativi specifici nel settore e consentire alle aziende di disporre di nuove leve di lavoro con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione lavorativa, il presente articolo regola il particolare rapporto di lavoro finalizzato all'inserimento nelle aziende agricole di cui all'art. 1 del presente Contratto.

Detto rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle seguenti norme:

Soggetti:

- 1) Possono essere assunti con le modalità di cui al presente articolo i giovani sino al trentaduesimo anno di età, interessati all'inserimento stabile nel settore dell'agricoltura.

2) Deroghe al limite di età sopra menzionato sono ammesse solo per casi particolari; in tale evenienza, l'atto scritto di cui più avanti dovrà essere sottoscritto anche dalle Organizzazioni sindacali di appartenenza del datore di lavoro e del lavoratore.

Assunzione e Inquadramento

L'assunzione con salario d'ingresso ha la durata massima di 24 mesi quando sia finalizzata all'inquadramento nell'Area 1[^]; ha la durata massima di 15 mesi quando sia finalizzata all'inquadramento nell'Area 2[^].

In ogni caso l'assunzione avviene per atto scritto, come da modelli allegati (all.4 e 5) che deve contenere:

- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la mansione ed il livello di inquadramento finale da raggiungere, ai termini dell'art. 31 del presente Contratto;
- il trattamento economico come appresso stabilito.

E' fatto obbligo all'Azienda ed al Lavoratore che facciano ricorso alla presente tipologia contrattuale di trasmetterne copia alla propria Organizzazione.

Trattamento economico e normativo

Per le assunzioni finalizzate all'Area 1[^], all'operaio come sopra assunto sarà corrisposto, per i primi 13 mesi, il salario del Livello B2 dell'Area 2[^] di cui all'art. 31 del presente Contratto, e, per il restante periodo, il salario del Livello B1 dell'Area 2[^].

Per le assunzioni finalizzate all'Area 2[^], all'operaio come sopra assunto sarà corrisposto, per l'intero periodo, il salario del Livello B2 dell'Area 2[^].

La presente tipologia contrattuale potrà anche essere fruita per assunzioni finalizzate al livello B2 dell'Area 2[^], ferme le condizioni economiche previste.

Trascorsi i primi 13 mesi per le assunzioni finalizzate all'Area 1[^], ovvero i primi 9 mesi per le assunzioni finalizzate all'Area 2[^], l'operaio matura il diritto al mantenimento del rapporto di lavoro alla scadenza del periodo di durata del contratto. Sono fatti salvi i casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. Antecedentemente ai 13 ovvero ai 9 mesi sopra considerati, il rapporto di lavoro potrà essere da entrambe le parti interrotto in qualsiasi momento e senza obbligo di preavviso.

Al termine del contratto, il dipendente avrà diritto a percepire il salario tabellare previsto, per il livello di acquisizione, dal CPL vigente.

L'anzianità di servizio decorre, ad ogni effetto, dalla data di assunzione, anche ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Per il trattamento normativo valgono le norme del presente Contratto, riferite agli Operai a Tempo Determinato. Gli istituti contrattuali delle ferie, 13[^] e 14[^] mensilità, il T.F.R. e festività sono corrisposti con le stesse modalità previste per gli O.T.I.

ART. 50 - Ex scala mobile

Nei salari contrattuali e nei minimi di area, previsti dall'art. 49, è contenuta l'indennità di contingenza così come stabilita dalla Legge 26.2.1986, n. 38 e dalla Legge 13 luglio 1990, n. 191 e successive modifiche ed integrazioni. (Accordo sul Costo del lavoro del 31.7.1992).

ART. 51 - 13a mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la 13^a mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato la 13^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 49.

ART. 52 - 14a mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la 14^a mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese, superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato la 14^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento di cui dall'art. 49.

ART. 53 - Scatti di anzianità

Con decorrenza dal 1° febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari ad € 8,99 mensili se operai comuni, ad € 10,33 mensili se operai qualificati, ad € 10,85 mensili se operai qualificati super, ad € 11,36 mensili se operai specializzati e ad € 11,62 mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per il nuovo profilo professionale sia più elevato. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Resta ferma la decorrenza dell'11 novembre 1969, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Con decorrenza dal 1° luglio 2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art.31 del contratto collettivo nazionale di lavoro, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da € 8,99 a € 9,89 per gli operai B 3
- da € 10,33 a € 11,36 per gli operai B 2
- da € 10,85 a € 11,93 per gli operai B 1
- da € 11,36 a € 12,50 per gli operai A 3
- da € 11,36 a € 12,50 per gli operai A 2
- da € 11,62 a € 12,78 per gli operai A 1

NOTA A VERBALE

Fermo restando il valore in cifra fissa degli scatti di anzianità di cui all'art. 53, nella fase di prima applicazione del presente CCNL i Contratti provinciali di lavoro, nel definire la classificazione degli operai di cui all'art. 31, attribuiranno ai profili professionali individuati i corrispondenti valori degli scatti di anzianità.

ART. 54 - Obblighi particolari tra le parti

Le aziende in applicazione delle norme contenute nel presente Contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- paga base e contingenza: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;

- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14[^] mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13[^] mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: alla risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato: le festività, la 13[^] e 14[^] mensilità, sono conglobati nel 3^o elemento come previsto dall'art. 49;

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono né divulgare notizie attinenti l'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Su richiesta dell'operaio, il datore di lavoro o chi per lui è tenuto a corrispondere sulla retribuzione maturata, acconti fino alla misura massima del 90%.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 10 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti provinciali.

ART. 55 - Rimborso spese e trasporti

Il lavoratore deve presentarsi all'inizio dell'orario lavorativo al centro aziendale oppure sul posto di lavoro in precedenza indicato.

Nel caso l'Azienda si doti, oltreché del centro aziendale, di ulteriori punti di concentramento per il ricovero e la manutenzione dei macchinari e delle attrezzature, nel rispetto delle esigenze di organizzazione aziendale e del lavoro sarà provveduto ad una assegnazione di manodopera fra i vari centri come sopra individuati, tale da tenere anche conto della più favorevole distanza dall'abitazione per il lavoratore.

Quando venga richiesto al lavoratore di presentarsi all'inizio dell'orario di lavoro presso luoghi diversi dal proprio centro di riferimento, verrà a questi riconosciuto un rimborso chilometrico pari al maggior percorso che si ha rispetto alla distanza fra la propria abitazione e il centro di riferimento.

L'uso del mezzo proprio dev'essere autorizzato dall'azienda.

Per lo spostamento dei lavoratori con mezzo proprio comandato dal datore di lavoro, sarà corrisposto un rimborso chilometrico pari ad 1/5 del prezzo della benzina verde per l'auto ed 1/6 per motocicletta o motorino.

Qualora all'inizio di ciascun trimestre venga rilevato che il prezzo alla pompa della benzina verde ha subito variazioni superiori al 5% rispetto alla rilevazione precedente, i compensi di cui sopra saranno adeguati in ragione di 1/5 del maggiore o minor costo.

In alternativa a quanto sopra le parti possono convenire un rimborso forfettario.

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, siano costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

NOTA A VERBALE

In considerazione dell'intervenuta liberalizzazione dei prezzi dei carburanti, le parti convengono che siano presi a riferimento i prezzi praticati dalla compagnia Agip in "self-service".

Le parti convengono altresì di stabilire in E. 0,22 per l'auto e 0,19 per motocicletta o motorino la misura da assumere come riferimento per il 3° trimestre 2004.

ART. 56 – Cottimo

Nel caso che la prestazione di lavoro venga eseguita a cottimo, cioè con retribuzione in rapporto alla quantità di lavoro prodotta prescindendo dalla durata della lavorazione e dal tempo impiegato, la determinazione delle relative tariffe di cottimo, da concordarsi direttamente tra le parti con atto scritto, dovrà essere calcolata in modo che all'operaio sia consentito un guadagno, oltre la retribuzione congiunta della paga base ed indennità di contingenza, non inferiore al 15% della predetta retribuzione.

Quando i lavori dati a cottimo si svolgano per periodi di tempo superiori alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare degli acconti settimanali, in base alle tariffe normali per le ore effettuate, pari al 90% della retribuzione prevista dal Contratto.

ART. 57 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982 n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate. Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982 è dovuta all'operaio un'indennità, commisurata all'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, nella seguente misura:

- α) dal 1° febbraio 1968: 12 giornate della retribuzione contrattuale per ogni anno;
- β) dal 1° febbraio 1970: per ogni anno di servizio prestato:
 - 14 giornate lavorative, fino a 3 anni di anzianità;
 - 16 giornate lavorative, da 3 a 6 anni di anzianità;
 - 18 giornate lavorative, da 6 a 10 anni di anzianità;
 - 20 giornate lavorative, oltre i 10 anni di anzianità;
- γ) dal 9 agosto 1972: 18 giornate lavorative, per ogni anno di servizio prestato;
20 giornate lavorative per ogni anno, per gli operai con oltre 10 anni di anzianità;
- δ) dal 12 luglio 1974: 25 giornate lavorative, per ogni anno di servizio prestato;
- ε) dal 16 agosto 1976: 26 giornate lavorative, per ogni anno di servizio prestato.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui l'operaio ha diritto (con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dopo

l'1.2.1977), alla data di cessazione del rapporto, maggiorata dell'incidenza della 13^a mensilità e 14^a mensilità (8,66 + 8,66).

La liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice Civile.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa – o di altra corrispondente – come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo da fissarsi nei contratti provinciali.

Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% della paga base nazionale, dell'indennità di contingenza e del salario provinciale.

Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga secondo il prospetto concordato e corrisposta al lavoratore nei tempi e secondo le modalità previste dall'Accordo.

All'operaio a tempo determinato il trattamento di fine rapporto compete, altresì, per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale. In tale ipotesi il T.F.R. sarà calcolato, limitatamente alle anzidette ore di lavoro, nella misura del 10% della paga base nazionale, della contingenza e del salario integrativo provinciale.

Si chiarisce che in entrambi i casi di cui ai commi precedenti, il T.F.R. non si calcola sul 3° elemento.

TITOLO VII

PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

ART. 58 – Previdenza e assistenza

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

ART. 59 – Fondo nazionale di previdenza complementare

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa, così come prevista dal d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del d.lgs. n. 173 del 1998, le parti, in data 14.12.2006, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo⁷.

Le contribuzioni dovute al Fondo per gli operai agricoli e florovivaisti sono costituite da:

- 1 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;*
- 1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;*
- una quota di TFR pari al 2 per cento della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28.4.1993;*
- il 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993;*

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del Tfr.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data stabilita nell'accordo istitutivo dello stesso, a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti e comunque per il periodo di riferimento che decorre dalla definitiva approvazione del Fondo.

Impegno a verbale

Le parti, in ordine alle prospettive di Agrifondo, convengono sulla opportunità di affidare alla Fondazione Enpaia – attraverso modalità tecniche da definire – le attività di previdenza complementare allo stato gestite dallo stesso, verificando, al riguardo, le possibilità ammesse dal D.lgs. 5 dicembre 2015, n. 252, art. 3 comma 1, lettera g).

Si ritiene infatti che la Fondazione Enpaia, in ragione dei legami pregressi con il Fondo e alla luce della tipologia di attività che la stessa svolge, rappresenti un riferimento in grado di garantire continuità all'operato di Agrifondo e di perseguire l'obiettivo di un ampliamento della platea degli iscritti.

A tal fine, le parti forniranno indicazioni ai propri rappresentanti in seno al Consiglio di Amministrazione di Agrifondo, affinché pongano in essere tutti gli atti necessari a verificare la fattibilità tecnica e a individuare i passaggi propedeutici all'attuazione di tale operazione.

ART. 60 - Malattia ed infortunio - operai agricoli

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13^a mensilità, della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

ART. 61
..... (florovivaisti)

ART. 62 - Integrazione al trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro

Al fine di integrare l'assistenza di legge dei lavoratori agricoli in caso di malattia e d'infortunio, nonché realizzare ulteriori forme e servizi di assistenza, è confermato, per il periodo di durata del presente contratto, il Fondo Integrazione Indennità Malattia Infortuni Agricoli e Assistenze Varie (F.I.M.I.A.V.) già istituito con decorrenza 1^a febbraio 1969.

Detto Fondo è costituito da un contributo paritetico a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori. Al pagamento del contributo globale, compreso quello dovuto dai lavoratori, sono tenuti i datori di lavoro, che avranno diritto di rivalsa, all'atto del pagamento della retribuzione, della quota di spettanza del lavoratore.

L'entità dei rispettivi contributi, che saranno comprensivi delle quote di assistenza contrattuale di cui all'art. 85 C.C.N.L., e le modalità relative alla riscossione nonché all'erogazione a favore degli aventi diritto delle indennità integrative poste in essere, sono stabilite da accordi sindacali.

Malattia

La integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa integrazione extra legem agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte delle Casse extra legem medesime, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

Infortuni sul lavoro

La integrazione salariale corrisposta dalle Casse extra legem agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.

Il trattamento integrativo dovuto dalle Casse extra legem, sempre nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal quindicesimo giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall'INAIL,

dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro le Casse extra legem dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

Impegno a verbale

In occasione del rendiconto annuale delle Casse integrazione extra legem, le parti verificheranno l'adeguamento dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 62.

Nelle province ove non è ancora istituita la Cassa integrazione extra legem, le parti contraenti interverranno per promuoverne la istituzione onde conseguire, gradualmente, i livelli di trattamento minimo di cui sopra.

Le parti, a fronte della richiesta delle Organizzazioni sindacali di azzerare il periodo di carenza oggi presente per la liquidazione da parte del Fondo dei periodi di malattia, convengono che allo stato attuale, perdurando le condizioni di scarsa certezza della base impositiva, si possa procedere alla revisione di tale istituto solo in modo parziale.

Si impegnano altresì a mettere in essere tutte le condizioni affinché si arrivi a una contribuzione totale delle aziende agricole ed una riscossione su base imponibile certa, effettuando anche in collaborazione con gli istituti pubblici, Inps in particolare, periodici incontri per il raggiungimento di tale obiettivo.

ART. 63 - Cassa integrazione salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 1972, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

ART. 64 Anticipazione trattamenti assistenziali

Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione.

Norma transitoria

La presente disposizione produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.

ART. 65 – Fondo di assistenza sanitaria integrativa

È costituito a livello nazionale il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato F.I.S.A., che risponde ai requisiti di legge previsti dal d.lgs. 2.9.1997 n. 314 e successive modifiche e integrazioni.

Il Fondo eroga prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali, secondo le previsioni del relativo regolamento.

Sono iscritti al Fondo gli operai agricoli e florovivaisti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per il finanziamento del Fondo è utilizzata la contribuzione di cui all'art. 7 nella misura individuata da specifico accordo tra le Parti.

ART. 66 – Welfare integrativo a livello nazionale

L'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.)⁸, previa delibera del proprio Comitato di Gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni.

- una indennità economica agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati nell'ultimo quadrimestre dell'anno solare pari al 30% del minimo retributivo della II area per tre mensilità, in attesa di modifiche legislative in ordine alla disciplina dell'indennità di disoccupazione per gli operai a tempo indeterminato (OTI);*
- una indennità in favore del genitore lavoratore o lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione facoltativa), pari al 40% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;*
- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita di cui agli articoli 60 e 61 del presente CCNL, pari al 80% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;*

• *una indennità in favore delle donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato vittime di violenza di genere che usufruiscano del periodo di congedo di cui all'art. 69, del presente contratto. L'indennità – pari al 100% del minimo retributivo della II area – è riconosciuta per i due mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall'INPS. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute - nei limiti dei fondi stanziati annualmente dall'E.B.A.N. con apposita delibera del Comitato di Gestione - ai soli dipendenti delle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.*

*8 Il regolamento delle prestazioni riconosciute dall'E.B.A.N. è disponibile sul sito www.enteeban.it, nella sezione "Welfare".
Le prestazioni spettano solo in assenza di analoghe forme di tutela previste nei contratti provinciali e/o nei regolamenti delle Casse extra legem/EBAT.
Alla scadenza del presente contratto le Parti procederanno al monitoraggio delle prestazioni effettivamente riconosciute al fine di valutarne gli effetti e gli eventuali correttivi da apportare.*

ART. 67 - Lavori pesanti o nocivi

Ai sensi di quanto previsto all'art.66 del CCNL, sono considerati PESANTI E NOCIVI, svolti unicamente, sistematicamente o come attività giornaliera prevalente, i seguenti lavori:

- prestazioni in terreni acquitrinosi, per le quali l'operaio sia costretto a lavorare con i piedi immersi nell'acqua;
- raccolta manuale dei sassi;
- escavazione manuale dei fossi;
- zappatura, vangatura ed utilizzo della motozappa;
- utilizzo del decespugliatore e motosega;
- falciatura a mano.
- operazioni di potatura e/o legatura su nuovi impianti viticoli e fino al secondo anno.

Tali lavori non potranno essere eseguiti per un periodo superiore a quattro ore consecutive nell'arco della giornata lavorativa. Se tale limite venisse superato, al lavoratore comporterà per ogni ora lavorata, oltre le 4, una maggiorazione del 10%.

Per le ore eventualmente restanti, i lavoratori potranno essere adibiti ad altre mansioni, senza che ciò possa avere rilievo per il cambio di qualifica professionale di cui all'art. 31 del CPL e CCNL.

ART. 68 - Tutela della salute dei lavoratori

Il presente contratto provinciale di lavoro recepisce, in tutte le sue parti, il Decreto Legislativo 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche che, rispetto al passato, detta nuove norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro. Di particolare rilievo sono tutte le misure di prevenzione e di protezione individuate dal suddetto decreto a tutela delle lavoratrici madri, la sorveglianza sanitaria, la stesura dei documenti di valutazione di rischio, la partecipazione e la responsabilità del medico competente alla stesura del D.V.R.

ed, infine, la costituzione e la relativa formazione continua dei rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza (R.L.S.).

Le aziende debbono mettere a disposizione degli operai addetti ai lavori nocivi i mezzi di protezione atti a salvaguardare la salute ai sensi del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, del D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 e successive modifiche che dettano norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e norme generali per l'igiene del lavoro.

Le Aziende dovranno fornire idonei dispositivi di protezione individuale e collettiva, conforme alla tipologia di lavoro, a tutti i dipendenti, dovranno assicurarsi della perfetta funzionalità e sicurezza dei mezzi forniti ai lavoratori e fornire gli strumenti di difesa delle sostanze chimiche usate.

Non potrà essere richiesta l'effettuazione della prestazione lavorativa quando vengano accertati stati di inefficienza tali da mettere a repentaglio l'incolumità del lavoratore e fintanto che questi non vengano rimossi.

Il datore di lavoro o chi per lui dovrà anche disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i D.P.I. a loro disposizione.

I lavoratori dovranno osservare, oltre alle norme di legge, le misure eventualmente disposte dall'azienda ai fini della sicurezza individuale e/o collettiva; dovranno altresì segnalare immediatamente al datore di lavoro o al loro preposto o all'RLS le eventuali deficienze dei D.P.I., dei macchinari e dei mezzi; non dovranno rimuovere o modificare parti dei macchinari, dei mezzi e dei D.P.I. o collettivi senza autorizzazione.

Le aziende forniranno informazioni ai lavoratori addetti alla manipolazione e alla preparazione dei prodotti antiparassitari e anticrittogamici relativi agli elementi conoscitivi attinenti al grado di pericolosità e nocività dei prodotti stessi.

Ogni azienda dovrà, come disposto dal decreto 81/2008, essere dotata di cassetta di primo soccorso e di personale formato ad usarlo.

Sono considerati lavori che presentano "fattori di nocività" per i quali l'orario giornaliero di lavoro, a parità di retribuzione, è ridotto di 2 ore e 20 minuti quelli che prevedono la preparazione e l'irrorazione di fitofarmaci di 1° e 2° classe.

Quando l'impiego in lavori che presentano fattori di nocività non sia per l'intera giornata, la prevista riduzione di orario dovrà essere proporzionata all'entità della prestazione d'opera svolta.

Le aziende, al fine di salvaguardare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori addetti alle irrorazioni, si impegnano a fornire al lavoratore un mezzo meccanico dotato di cabina pressurizzata e/o altri mezzi protettivi collaudati ed omologati dagli enti preposti alla sicurezza del lavoro; non si darà luogo in tali casi a riduzioni di orario.

Nel caso in azienda vi siano più lavoratori con medesima qualifica per l'esecuzione di lavori che presentano fattori di nocività dovrà essere assicurato, fra di essi, un avvicendamento nell'arco della giornata o del ciclo lavorativo.

Gli operai addetti ai lavori che presentano "fattori di nocività" hanno diritto ad un permesso regolarmente retribuito di 4 ore annue per sottoporsi ad una visita di controllo medico.

Quando la certificazione medica renda necessari ulteriori accertamenti, il lavoratore addetto avrà diritto ad un ulteriore permesso retribuito di 4 ore.

Analoghi permessi “non retribuiti” saranno concessi agli operai esposti all’influsso di lavori nocivi.

Saranno posti a carico del Fimiav i costi degli eventuali accertamenti necessari che risultino non forniti gratuitamente da Enti pubblici, così come il lavoratore esposto avrà diritto a ricevere dal Fimiav un’indennità pari al mancato salario, per i casi di permesso non retribuito per un massimo di otto ore.

Il lavoratore fornirà al Fimiav e all’azienda documentazione delle visite mediche. Sarà cura del Fimiav provvedere ai fini dell’adozione del libretto sindacale e sanitario di cui all’art. 68. Nel caso di determinassero, ai sensi di legge, iniziative e interventi da parte dei centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti, il Fimiav stipulerà apposite convenzioni con i suddetti Enti per la copertura finanziaria degli interventi medesimi per la parte che non fosse prevista a carico della struttura pubblica.

Analogamente, al fine di rendere effettivamente fruibili le norme per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori agricoli sui luoghi di lavoro, relativamente ai rischi derivanti da agenti chimici, fisici e biologici, il Fimiav stipulerà opportune convenzioni con strutture sia pubbliche che private per gli accertamenti medici e strumentali, e per la formazione ed informazione dei lavoratori, assumendone il costo.

Nelle aziende con oltre 5 dipendenti con qualifica di operai a tempo indeterminato, il datore di lavoro avrà cura di predisporre, là dove possibile, un locale atto alla consumazione dei pasti, al riparo da improvvise avversità atmosferiche ed al riposo nell’intervallo fra il lavoro del mattino e del pomeriggio.

Nelle aziende con oltre 10 dipendenti con qualifica di operai a tempo indeterminato, il datore di lavoro avrà cura di predisporre, là dove sia possibile, nel locale atto alla consumazione dei pasti di cui al comma precedente, l’attrezzatura necessaria alla preparazione e consumazione dei pasti, e ove possibile i servizi igienici.

La pulizia dei locali sarà posta a carico del datore di lavoro.

Nelle aziende con oltre 15 dipendenti con qualifica di operai a tempo indeterminato, potranno essere predisposti, ove possibile, appositi locali-spogliatoi forniti di lavandini, docce e servizi igienici.

Nelle aziende con oltre 50 dipendenti con qualifica di operai a tempo indeterminato, il datore di lavoro metterà a disposizione un servizio mensa, o in assenza di essa un buono mensa individuale giornaliero pari ad € 5,29.

ART. 68 bis – Abitazione

Le parti si impegnano affinché una parte del patrimonio immobiliare aziendale se non utilizzato, agibile ed in buone condizioni, possa essere messo gratuitamente a disposizione dei lavoratori dipendenti, fatte salve le utenze, sempre a carico del fruitore.

Le parti si impegnano a sostenere ogni iniziativa verso Enti ed Istituti Pubblici che vanno nell’indirizzo di agevolare le imprese al conseguimento degli obiettivi e per i fini esclusivi indicati al precedente.

I lavoratori si obbligano a rilasciare le abitazioni loro concesse nello stesso stato di fatto e condizioni nelle quali sono state consegnate e nei seguenti termini:

- se l'interruzione del rapporto di lavoro avviene per giusta causa, entro i successivi 15 giorni dalla cessazione;
- se l'interruzione del rapporto di lavoro avviene per giustificato motivo o dimissioni, entro i termini del preavviso previsto o concesso.

In caso di decesso del dipendente, l'abitazione concessa rimarrà nella disponibilità dei propri familiari (coniuge o figli) per i successivi sei mesi.

ART. 69 – *Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze*

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge⁹.

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni¹⁰.

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

⁹ Cfr art 24 D.lvo 80/2015

¹⁰ Cfr art 66 CCNL

ART. 70 - *Libretto sindacale e sanitario*

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme al fac-simile di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro, cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'operaio presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

ART. 71 - *Lavoratori tossicodipendenti*

Ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, l'operaio agricolo a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende seguire programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro e' tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende automaticamente risolto qualora il lavoratore interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.

Gli operai agricoli a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi, anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del familiare, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, ne' si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

TITOLO VIII

SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 72 - Trapasso di azienda

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

ART. 73- Servizio militare

Per il servizio di leva ed il richiamo alle armi dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia.

ART. 74 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai agricoli non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge 604/1966 e n. 300/1970, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

A) GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente Contratto;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- il furto in azienda.

B) GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale,
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 74 del presente Contratto.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo Raccomandata A.R. e contenere i motivi che lo hanno determinato.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 87, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2[^], della citata Legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22.12.1981 N. 791, convertito con modificazioni dalla Legge 26 febbraio 1982 n. 54.

ART. 75 - Dimissioni per giusta causa

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

ART. 76 - Preavviso di risoluzione del rapporto

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

ART. 77 - Norme disciplinari operai agricoli

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina del lavoro da parte dei lavoratori dà luogo, a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- 1) *Richiamo scritto, senza alcuna trattenuta;*
- 2) *Trattenuta fino al massimo di 2 ore del salario:*
 - nel caso in cui senza giustificato motivo il lavoratore si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda, ne anticipi la cessazione;
 - nel caso in cui per negligenza, il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
 - nel caso in cui il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.
- 3) *Trattenuta di una giornata di salario, nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto 1).*

Il datore di lavoro, nell'applicare i provvedimenti disciplinari di cui sopra deve attenersi alle disposizioni stabilite dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Gli importi delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devolute ad opere di beneficenza.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87.

ART. 78 e 79
.....(florovivaisti)

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

ART. 80 – Delegato d'azienda operai agricoli

Nelle aziende che occupino più di cinque operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie, sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 80 del presente contratto.

I contratti provinciali prevedranno eventuali norme particolari per agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai agricoli siano essi a tempo indeterminato o determinato.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;*
- b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.*

Dichiarazione a verbale

Le Delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

ART. 81

.....(florovivaisti)

ART. 82 – Tutela del delegato di azienda

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto né colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che con il termine trasferimento sono fatti salvi i “comandi di servizio”.

ART. 83 – Rappresentanze sindacali unitarie

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo di intesa per la costituzione delle RSU operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerarsi parte integrante del presente CCNL.

ART. 84 – Riunioni in azienda

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di tredici ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo.

ART. 85 – Permessi sindacali

Ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali tali permessi sono di quattro ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a dieci giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro ventiquattro ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 78 e 79 relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati di azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo.

Art. 86 – Permessi per le assemblee di Agrifondo

I lavoratori membri elettivi dell'assemblea di Agrifondo hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee ufficialmente convocate nel limite massimo di tre giorni all'anno.

ART. 87 – Contributo contrattuale

I datori di lavoro ed i lavoratori a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il presente Contratto ed i contratti provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro.

Modalità ed entità di tale contributo sono determinate da appositi accordi.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria.

Le tabelle salariali debbono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

ART. 88 - Quote sindacali per delega

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno concordare la misura e le modalità di versamento del contributo.

Le parti sottoscrivono apposito “Accordo per la riscossione delle quote sindacali per delega”, il quale costituisce parte integrante del presente Contratto (all. n. 6).

TITOLO X

NORME FINALI

ART. 89– Controversie individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro quindici giorni dalla richiesta di una delle parti, esprimeranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 31 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia all'Osservatorio provinciale di cui all'art. 9.

ART. 90 – Controversie collettive

Entro quindici giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei contratti provinciali di lavoro.

ART. 91 – Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai contratti provinciali.

ART. 92 – Contrattazione provinciale operai agricoli

Il presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione.

Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- *art. 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi*
- *art. 8 – Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali*
- *art. 9 – Osservatori*
- *art. 13 – Assunzione*
- *art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale*
- *art. 18 – Apprendistato*
- *art. 20 – Riassunzione*
- *art. 24 – Mobilità territoriale della manodopera*
- *art. 25 – Lavoratori migranti*
- *art. 29 – Vendita dei prodotti sulla pianta*
- *art. 31 – Classificazione*
- *art. 34 – Orario di lavoro*
- *art. 35 – Riposo settimanale*
- *art. 37 – Permessi per formazione continua*
- *art. 39 – Permessi per corsi di recupero scolastico*
- *art. 42 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli*
- *art. 44 – Interruzioni e recuperi operai agricoli*
- *art. 47 – Organizzazione del lavoro*
- *art. 49 – Retribuzione*
- *art. 54 – Obblighi particolari tra le parti*
- *art. 55 – Rimborso spese*
- *art. 56 – Cottimo*
- *art. 62 – Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli*
- *art. 67 – Lavori pesanti o nocivi*
- *art. 68 – Tutela della salute dei lavoratori*
- *art. 77 – Norme disciplinari operai agricoli*
- *art. 80 – Delegato d'azienda operai agricoli*
- *art. 88 – Quote sindacali per delega*

Le parti sono impegnate a rispettare e a far rispettare la presente normativa.

A tal fine le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione previsto da questa normativa.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata a.r. almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

ART. 93- Contratto provinciale operai florovivaisti

.....

ART. 94 - Esclusività di stampa. Archivi contratti

Il presente Contratto conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin, 2, Roma, copia del presente Contratto. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato alla locale Direzione del Lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente Contratto o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
(Art. del C.P.L.)**

L'anno addi in
con la presente privata scrittura da valere a tutti gli effetti si conviene:

Il Sig. rappresentante dell'Azienda agricola
denominata

sita in Comune di fraz. Di

assume alle dipendenze della predetta Azienda l'operaio Sig.

.....

nato a il e residente a

..... in

L'assunzione si intende fatta a tempo indeterminato con decorrenza dal
..... e previo periodo di prova di gg.

(v. art. 15 C.P.L.).

L'assunzione ed il relativo trattamento economico sono quelli stabiliti per il seguente livello degli
Operai:.....

Pattuizioni particolari:

.....

.....

.....

Il presente contratto individuale di lavoro è disciplinato dalle norme sindacali e di legge vigenti
per la categoria.

La retribuzione sarà corrisposta con le modalità previste dall'49 del vigente Contratto Provinciale.
.....li

IL LAVORATORE

.....

IL DATORE DI LAVORO

.....

MOD. A

SCRITTURA PRIVATA PER LA RACCOLTA DELLE OLIVE

Oggi del mese di dell'anno fra il Sig.
 nato a il
 residente a in Via n.
 in qualità di dell'Azienda
 Agricola posta nel Comune di
 loc.
 C.F./P.IVA

ed

il Sig. nato a il, residente a
 in Via n.
 C.F.

SI CONCORDANO

con la presente privata scrittura da valere ad ogni effetto contrattuale e di legge ai sensi del vigente Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli le seguenti modalità, patti e condizioni, per la raccolta delle olive.

1. Il Sig., nella sua qualità di
 dell'Azienda Agricola assegna al Sig.
, che accetta, la raccolta delle olive insistente su n.
 piante di un appezzamento contraddistinto dalle particelle.....
del foglio di mappa n. di cui alla partita catastale n. del
 Comune di come ben conosciuto dal sig.
 Con R.A. di L.
2. L'operazione di raccolta è disciplinata come segue:
 - 2.1 la raccolta delle olive verrà effettuata esclusivamente per brucatura;
 - 2.2 il sig. provvederà ad utilizzare gli attrezzi forniti dall'Azienda consistenti in scala, telo, nonché gli appositi contenitori per avviare il prodotto al frantoio;
- 1) il sig. si impegna ad imballare, cartellinare e lasciare in campo, sul punto di passaggio della trattrice, le olive raccolte, nonché ad aiutare a caricarle sul mezzo di trasporto;
- 1.4 il raccogliitore ha l'obbligo, e quindi impegno, a non farsi aiutare da parenti ed amici, essendo assolutamente vietata la presenza di estranei sul luogo di raccolta.
3. Per tutto quanto pattuito ai punti precedenti, le parti, a norma del vigente Contratto Provinciale di Lavoro concordano, con il presente atto scritto secondo gli usi in essere nella Provincia di Arezzo, che la quota di riparto sia di Kg. di olio, per ogni quintale di olive raccolta dal sig.

4. La pesatura verrà effettuata presso l'azienda e di poi consegnato un mandato, attestante ciò, al Sig.

5. La consegna dell'olio, di cui al punto 3) che precede, verrà effettuata entro e non oltre dieci (10) giorni dal termine dell'operazione di molitura delle olive, dopo che il raccoglitore avrà riconsegnato scala e telo e su presentazione della ricevuta che comprovi la riconsegna.
6. Appena terminata la raccolta nell'appezzamento assegnato, il Sig. potrà operare in quello di un altro raccoglitore ed aiutarlo a finire la raccolta, previo accordo e consenso di quest'ultimo, e conseguente preventiva comunicazione all'Azienda.
7. Viene pattuito che le operazioni di raccolta devono essere, comunque, terminate entro il.....
8. L'Azienda stessa è tenuta a segnalare, ai fini dei Contributi Agricoli Unificati, le giornate di effettivo lavoro, svolte dal Sig. Tali giornate dovranno essere indicate settimanalmente dal Sig. al conduttore a mezzo di apposito rapportino, da lui sottoscritto e, ove esista, controfirmato da un rappresentante dell'Azienda stessa, all'uopo incaricato.

Fatto, letto, confermato e sottoscritto.

IL CONDUTTORE

IL RACCOGLITORE

MOD. B

SCRITTURA PRIVATA PER LA RACCOLTA DELLE OLIVE

Oggi del mese di dell'anno fra il Sig.
 nato a il
 residente a in Via n.
 in qualità di dell'Azienda
 Agricola posta nel Comune di
 loc.
 C.F./P.IVA

ed

il Sig. nato a il, residente a
 in Via n.
 C.F.

SI CONCORDANO

con la presente privata scrittura da valere ad ogni effetto contrattuale e di legge ai sensi del vigente Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli le seguenti modalità, patti e condizioni, per la raccolta delle olive.

 Il Sig., nella sua qualità di
 dell'Azienda Agricola assegna al Sig.
, che accetta, la raccolta delle olive insistente su n.
 piante di un appezzamento contraddistinto dalle particelle del
 foglio di mappa n. di cui alla partita catastale n. del Comune di
, come ben conosciuto dal Sig. con R.A. di L.

 L'operazione di raccolta è disciplinata come segue:

- 2) la raccolta delle olive verrà effettuata esclusivamente per brucatura;
 - 3) il sig. provvederà ad utilizzare, in conformità agli usi aziendali, i propri attrezzi consistenti in scala e telo, mentre l'Azienda fornirà gli appositi contenitori per avviare il prodotto al frantoio;
 - 4) il sig. si impegna ad imballare, cartellinare e lasciare in campo, sul punto di passaggio della trattrice, le olive raccolte, nonché ad aiutare a caricarle sul mezzo di trasporto;
 - 5) il raccogliitore ha l'obbligo, e quindi impegno, a non farsi aiutare da parenti ed amici, essendo assolutamente vietata la presenza di estranei sul luogo di raccolta.
- 3 Per tutto quanto pattuito ai punti precedenti, le parti, a norma del vigente Contratto Provinciale di Lavoro concordano, con il presente atto scritto secondo gli usi in essere nella Provincia di Arezzo, che la quota di riparto sia di Kg. di olio, per ogni quintale di olive raccolta dal sig.

- 4 Ai sensi e per gli effetti dell'ex Art. 25 del Contratto Provinciale di Lavoro, l'azienda provvederà a rimborsare il Sig., per l'uso dei propri attrezzi, nella misura di L..... per ogni giorno di effettivo impiego.
- 5 La pesatura verrà effettuata presso l'azienda e di poi consegnato un mandato, attestante ciò, al Sig.
- 6 La consegna dell'olio, di cui al punto 3) che precede, verrà effettuata entro e non oltre dieci (10) giorni dal termine dell'operazione di molitura delle olive.
- 7 Appena terminata la raccolta nell'appezzamento assegnato, il Sig. potrà operare in quello di un altro raccoglitore ed aiutarlo a finire la raccolta, previo accordo e consenso di quest'ultimo, e conseguente preventiva comunicazione all'Azienda.
- 8 Viene pattuito che le operazioni di raccolta devono essere, comunque, terminate entro il.....
- 9 L'Azienda stessa è tenuta a segnalare, ai fini dei Contributi Agricoli Unificati, le giornate di effettivo lavoro, svolte dal Sig. Tali giornate dovranno essere indicate settimanalmente dal Sig. al conduttore a mezzo di apposito rapportino, da lui sottoscritto e, ove esista, controfirmato da un rappresentante dell'Azienda stessa, all'uopo incaricato.

Fatto, letto, confermato e sottoscritto.

IL CONDUTTORE

IL RACCOGLITORE

**CONTRATTO DI PRIMO IMPIEGO E DI ACQUISIZIONE DI PROFESSIONALITÀ
FINALIZZATO ALL'INQUADRAMENTO NELL'AREA 1^**

Addì _____, tra i signori:
_____, in qualità di rappresentante dell'Az. Agr. Denominata
_____ sita in Comune di _____,
datore di lavoro, e
_____, nato a _____
il _____ e residente a _____ in Via
_____, lavoratore;
in base a quanto disposto dall'art. 46 bis del vigente Contratto Provinciale di Lavoro, si stipula il
presente contratto di primo impiego e di acquisizione di professionalità, alle condizioni di seguito
riportate e con lo scopo di far acquisire al sig. _____,
dopo il previsto periodo di addestramento, l'adeguata professionalità per svolgere le mansioni di
_____ con conseguente inquadramento finale nell'Area 1^ livello

- _____:
- 6) l'Azienda _____ assume il sig. _____
a far data dal _____;
 - 7) la durata del presente contratto è di 24 mesi, e pertanto cesserà il _____;
 - 8) l'operaio assunto avrà il seguente trattamento economico:
 - per i primi tredici mesi, gli verrà erogato il salario corrispondente al livello B2 dell'Area 2^;
 - per il restante periodo di undici mesi, gli verrà erogato il salario corrispondente al livello B1 dell'Area 2^;
 - 9) trascorsi tredici mesi dall'inizio del presente contratto, il sig.
_____ maturerà il diritto al mantenimento del rapporto di
lavoro alla scadenza del periodo di durata del contratto stesso. Antecedentemente a tale scadenza,
il rapporto potrà essere da entrambe le parti interrotto, senza obbligo di preavviso.
Successivamente al tredicesimo mese, sono fatti salvi i casi di dimissioni o di licenziamento per
giusta causa o giustificato motivo;
 - 10) per il trattamento normativo, vale quanto previsto dal vigente Contratto Provinciale di Lavoro per
gli Operai a Tempo Determinato. Gli istituti contrattuali delle ferie, 13^ e 14^ mensilità, il T.F.R.
e festività sono corrisposti con le stesse modalità previste per gli Operai a Tempo Indeterminato.

Una copia del presente contratto viene trasmessa all'Organizzazione datoriale e sindacale di
rispettiva appartenenza.

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

**CONTRATTO DI PRIMO IMPIEGO E DI ACQUISIZIONE DI PROFESSIONALITÀ
FINALIZZATO ALL'INQUADRAMENTO NELL'AREA 2^**

Addì _____, tra i signori:
_____, in qualità di rappresentante dell'Az. Agr. Denominata
_____ sita in Comune di _____,
datore di lavoro, e
_____, nato a _____
il _____ e residente a _____ in Via
_____, lavoratore;

in base a quanto disposto dall'art. 46bis del vigente Contratto Provinciale di Lavoro, si stipula il presente contratto di primo impiego e di acquisizione di professionalità, alle condizioni di seguito riportate e con lo scopo di far acquisire al sig. _____, dopo il previsto periodo di addestramento, l'adeguata professionalità per svolgere le mansioni di _____ con conseguente inquadramento finale nell'Area 2^ livello _____:

11)l'Azienda _____ assume il sig. _____ a far data dal _____;

12)la durata del presente contratto è di 15 mesi, e pertanto cesserà il _____;

13)l'operaio assunto avrà il seguente trattamento economico:

– per l'intero periodo di quindici mesi, gli verrà erogato il salario corrispondente al livello B2 dell'Area 2^;

14)trascorsi nove mesi dall'inizio del presente contratto, il sig. _____ maturerà il diritto al mantenimento del rapporto di lavoro alla scadenza del periodo di durata del contratto stesso. Antecedentemente a tale scadenza, il rapporto potrà essere da entrambe le parti interrotto, senza obbligo di preavviso. Successivamente al nono mese, sono fatti salvi i casi di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

15)per il trattamento normativo, vale quanto previsto dal vigente Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai a Tempo Determinato. Gli istituti contrattuali delle ferie, 13^ e 14^ mensilità, il T.F.R. e festività sono corrisposti con le stesse modalità previste per gli Operai a Tempo Indeterminato.

Una copia del presente contratto viene trasmessa all'Organizzazione datoriale e sindacale di rispettiva appartenenza.

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

ACCORDO PER LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI NEI CONFRONTI DEGLI OPERAI AGRICOLI

In data 28 luglio 2004 presso la sede della Confagricoltura di Arezzo
fra

le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro:

- **CONFAGRICOLTURA DI AREZZO;**
- **COLDIRETTI DI AREZZO;**
- **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI AREZZO;**

e

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

- **F.L.A.I. - C.G.I.L. DELLA PROVINCIA DI AREZZO;**
- **F.A.I. - C.I.S.L. DELLA PROVINCIA DI AREZZO;**
- **U.I.L.A. - U.I.L. DELLA PROVINCIA DI AREZZO**

1) in applicazione dell'art. 84 del CCNL per gli operai agricoli del 10 luglio 2002, le aziende agricole provvederanno a trattenere ai lavoratori dipendenti, dai quali abbiano ricevuto apposita delega, i contributi sindacali in favore delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

2) La misura della trattenuta, fissata da ogni singola Organizzazione e comunicata per conoscenza all'Associazione dei datori di lavoro entro il 10 gennaio di ogni anno, dovrà essere chiaramente indicata nel modulo di delega.

3) Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si impegnano ad adottare criteri omogenei per la determinazione delle trattenute.

Nell'ambito di ciascuna azienda non potranno comunque essere presentate deleghe con criteri di trattenuta diversificati.

4) La delega si esprime mediante la presentazione di apposito modulo che, approvato dalle organizzazioni stipulanti, viene allegato al presente accordo del quale costituisce parte integrante (all. 7).

La delega ha validità per tutta la durata del rapporto di lavoro ma può essere revocata in qualsiasi momento a mezzo lettera raccomandata da inviare, entro il mese, con decorrenza del mese successivo, al datore di lavoro e per conoscenza all'organizzazione per la quale è stata rilasciata la delega stessa.

5) Gli operai avventizi dovranno rilasciare la delega per ogni periodo lavorativo presso ciascuna azienda.

E' in facoltà dell'operaio avventizio, purché abbia la presunzione di espletare più periodi lavorativi presso una medesima azienda, di rilasciare all'azienda stessa una delega valevole fino a revoca.

Per gli operai avventizi la ritenuta, sempre in misura mensile, sarà limitata al periodo d'occupazione presso ogni singola azienda.

6) Il datore di lavoro provvederà a versare ogni tre mesi, entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello di scadenza del trimestre, l'importo dei contributi trattenuti.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori segnaleranno tempestivamente ad ogni singola azienda interessata gli appositi c/c.

7) Il datore di lavoro è tenuto a conservare le deleghe e le eventuali revoche per tutta la durata del rapporto di lavoro. E' tenuto altresì a conservare in distinti raccoglitori intestati a ciascuna delle

organizzazioni sindacali sia le distinte delle trattenute che le ricevute di versamento in conto corrente effettuate nell'anno in corso ed in quello precedente.

8) Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori nel caso desiderassero prendere visione delle deleghe e dei rispettivi versamenti, dovranno farne richiesta scritta alla Organizzazione di appartenenza del datore di lavoro.

Questa provvederà a fissare la data di incontro, che dovrà avvenire entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta.

9) Il datore di lavoro deve esibire esclusivamente la documentazione che riguarda la sola Organizzazione richiedente, al fine di garantire la segretezza prevista dall'art. 26 della L. 20/5/1970 n. 300.

**DELEGA PER LA TRATTENUTA
DEL CONTRIBUTO SINDACALE**

Spettabile Azienda Agricola

...l... sottoscritto _____

residente a _____

dipendente di codesta Spett.le Azienda in qualità di _____

chiede che - ai sensi dell'art. 84 del presente C.P.L. - ad ogni scadenza mensile venga trattenuto sulle mie competenze l'1% su paga base e contingenza nonché su 13° e 14° mensilità.

Chiedo nel contempo che l'importo sopra indicato venga versato nel C/C BANCARIO N.

della Banca _____

intestato a _____

Detta trattenuta, che chiedo debba avere inizio con il mese di _____
_____ dell'anno _____ e dovrà essermi operata
fino ad eventuale revoca scritta. La presente annulla e sostituisce qualunque altra delega a favore di
altri sindacati da me eventualmente sottoscritta.

Data

Firma _____

TABELLE SALARIALI PER OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTICI

OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO dal 1° agosto 2021

QUALIFICA	A/1	A/2	A/3	B/1	B/2	B/3
Paga base	1.032,48 €	972,71 €	927,91 €	855,68 €	823,44 €	733,59 €
Totale contingenza	516,05 €	514,07 €	511,32 €	511,11 €	511,11 €	507,99 €
Salario integrativo provinciale	126,27 €	109,41 €	103,15 €	98,15 €	101,02 €	71,42 €
Elemento distinto retr. prov.le	26,03 €	28,44 €	25,32 €	21,14 €	26,04 €	21,03 €
TOTALE LORDO	€1.700,83	€1.624,63	€1.567,70	€1.486,08	€1.461,61	€1.334,03

SCATTI DI ANZIANITÀ'

I valori degli scatti biennali ammontano (per un massimo di 5), rispettivamente:

12,78 €	Livello A1
12,50 €	Livello A2
12,50 €	Livello A3
11,93 €	Livello B1
11,36 €	Livello B2
9,89 €	Livello B3

TRATTENUTE PER OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Fondo pensioni lavoratori dipendenti 8,84

La trattenuta per il FIMIAV è pari allo 0,70%

La trattenuta CAC è pari al 0,20%

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO dal 1° agosto 2021

QUALIFICA	A/1	A/2	A/3	B/1	B/2	B/3
Paga base	6,11 €	5,76 €	5,49 €	5,06 €	4,87 €	4,34 €
Totale contingenza	3,05 €	3,04 €	3,03 €	3,02 €	3,02 €	3,01 €
3° elemento 30,44% su paga base e contingenza	2,79 €	2,68 €	2,59 €	2,46 €	2,40 €	2,24 €
Salario integrativo provinciale	0,75 €	0,65 €	0,61 €	0,58 €	€0,60	0,42 €
3° elemento su salario integr. prov.	0,23 €	0,20 €	0,19 €	0,18 €	0,18 €	0,13 €
Elemento distinto retr. prov.le	0,15 €	0,17 €	0,15 €	0,12 €	€0,15	0,12 €
TOTALE LORDO	13,08 €	12,49 €	12,05 €	11,43 €	€11,23	10,25 €
T.F.R. 8,63%	0,86 €	0,82 €	0,79 €	0,75 €	0,73 €	0,67 €
su paga base, indennità contingenza e salario integrativo provinciale						

TARIFFE DI RACCOLTA

LA MANODOPERA DA RETRIBUIRE CON QUESTE PARTICOLARI TARIFFE E' QUELLA CHE NON ABBA PRESTATO ALMENO 26 GIORNATE LAVORATIVE IN PERIODI DIVERSI DALLE CAMPAGNE DI RACCOLTA ALLE DIPENDENZE DELLA STESSA AZIENDA.

CAMPAGNE DI RACCOLTA	RETRIBUZIONE LORDA
<i>Frutta arborea</i>	7,40 €
<i>Tabacco</i>	7,40 €
<i>Uva</i>	7,40 €
<i>Olive</i>	7,40 €
<i>Altri tipi a pieno campo</i>	7,40 €

Nelle tariffe di raccolta non si applica il T.F.R.

Indice

TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA

art. 1 - Oggetto del contratto	Pag.	3
art. 2 - Struttura e assetto del contratto	"	4
art. 3 - Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo	"	5
art. 4 - Efficacia del contratto	"	6
art. 5 - Sviluppo economico e occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi	"	6

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

art. 6 - Sistema della bilateralità	"	7
art. 7 - Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.)	"	7
art. 8 - Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali	"	8
art. 9 - Osservatori	"	9
art. 10 - Sistema di formazione professionale e continua	"	12
art. 11 - Commissione nazionale paritetica per le "Pari opportunità"	"	13
art. 12 - Mercato del lavoro: azioni bilaterali	"	14

TITOLO III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

art. 13 - Assunzione	"	15
art. 14 - Contratto individuale	"	16
art. 15 - Periodo di prova	"	16
art. 16 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori	"	16
art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	"	17
art. 18 - Apprendistato	"	18
art. 19 - Somministrazione di lavoro	"	18
art. 20 - Riassunzione	"	20
art. 21 - Categorie di operai agricoli	"	20
art. 22 - ...florovivaisti omissis	"	
art. 23 - Trasformazione del rapporto	"	22
art. 24 - Mobilità territoriale della manodopera	"	22
art. 25 - Lavoratori migranti	"	23
art. 26 - Trasporti e asili nido	"	24
art. 27 - Pari Opportunità	"	24
art. 28 - Convenzioni	"	25
art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta	"	25
art. 30 - Appalti	"	25

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

art. 31 - Classificazione	"	28
art. 32 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli	"	28
art. 33 - ...florovivaisti omissis	"	

TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

art. 34 - Orario di lavoro	"	39
art. 35 - Riposo settimanale	"	40
art. 36 - Ferie	"	40
art. 37 - Permessi per formazione continua	"	40
art. 38 - Permessi straordinari e congedi parentali	"	41
art. 38 - bis Ricongiungimenti	"	42

art. 39 - Permessi per corsi di recupero scolastico	"	42
art. 40 - Giorni festivi operai agricoli	"	42
art. 41 - ...florovivaisti omissis	"	
art. 42 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli	"	44
art. 43 - ...florovivaisti omissis	"	
art. 44 - Interruzioni e recuperi operai agricoli	"	45
art. 45 - ...florovivaisti omissis	"	
art. 46 - Attrezzi e utensili	"	46
art. 47 - Organizzazione del lavoro	"	46
art. 48 - ...florovivaisti omissis	"	
TITOLO VI - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO		
art. 49 - Retribuzione	"	47
art. 49 - Bis Contratto di primo impegno	"	48
art. 50 - Ex scala mobile	"	49
art. 51 - Tredicesima mensilità	"	50
art. 52 - Quattordicesima mensilità	"	50
art. 53 - Scatti di anzianità	"	50
art. 54 - Obblighi particolari tra le parti	"	51
art. 55 - Rimborso spese	"	52
art. 56 - Cottimo	"	53
art. 57 - Trattamento di fine rapporto	"	53
TITOLO VII - PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE		
art. 58 - Previdenza e assistenza	"	55
art. 59 - Fondo nazionale di previdenza complementare	"	55
art. 60 - Malattia e infortunio operai agricoli	"	56
art. 61 - ...florovivaisti omissis	"	
art. 62 - Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli	"	57
art. 63 - Cassa integrazione salari	"	58
art. 64 - Anticipazione trattamenti assistenziali	"	59
art. 65 - Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (F.I.S.A.)	"	59
art. 66 - Welfare integrativo a livello nazionale	"	59
art. 67 - Lavori pesanti e nocivi	"	60
art. 68 - Tutela della salute dei lavoratori	"	60
art. 68 -bis Abitazione	"	62
art. 69 - Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze	"	63
art. 70 - Libretto sindacale e sanitario	"	63
art. 71 - Lavoratori tossicodipendenti	"	63
TITOLO VIII - SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI		
art. 72 - Trapasso di azienda	"	65
art. 73 - Servizio militare	"	65
art. 74 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	"	65
art. 75 - Dimissioni per giusta causa	"	66
art. 76 - Preavviso di risoluzione del rapporto	"	66
art. 77 - Norme disciplinari operai agricoli	"	67
art. 78 - ...florovivaisti omissis	"	

art. 79 - ...florovivaisti omissis	"	
TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI		
art. 80 - Delegato d'azienda operai agricoli	"	68
art. 81 -...florovivaisti omissis	"	69
art. 82 - Tutela del delegato di azienda	"	69
art. 83 - Rappresentanze sindacali unitarie	"	69
art. 84 - Riunioni in azienda	"	69
art. 85 - Permessi sindacali	"	69
art. 86 - Permessi per le assemblee di Agrifondo	"	70
art. 87 - Contributo contrattuale	"	70
art. 88 - Quote sindacali per delega	"	72
TITOLO X - NORME FINALI		
art. 89 - Controversie individuali	"	72
art. 90 - Controversie collettive	"	72
art. 91 - Condizioni di miglior favore	"	72
art. 92 - Contrattazione provinciale operai agricoli	"	72
art. 93 ...florovivaisti omissis	"	
art. 94 - Esclusività di stampa. Archivi contratti	"	74

Allegati

All. 1 contratto individuale di lavoro	Pag.	75
All. 2 scrittura privata raccolta olive MOD A	"	76
All. 3 scrittura privata raccolta olive MOD B	"	78
All.4 contatto primo impiego area 1°	"	80
All.5 contatto primo impiego area 2°	"	81
All.6 accordo trattenute sindacali	"	82
All.7 delega riscossioni contributi sindacali	"	84
tabelle salariali	Pag.	85