



TESTO UNICO
**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**
per gli operai agricoli e florovivaisti

E CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE OPERAI AGRICOLI PROVINCIA DI CUNEO
AGGIORNATO ALLA DATA DEL 31/12/2019

2019



12100 CUNEO - Corso C. Brunet, 5 - Tel. e Fax 0171 692477 - info@favla.it - www.favla.it



**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO**
per gli operai agricoli e florovivaisti

19 giugno 2018

(1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2021)

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI**

L'anno 2018, il giorno 19 del mese di giugno, in Roma,

tra

la **CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA**, rappresentata dal Presidente dott. Massimiliano Giansanti, assistito dai signori dott. Francesco Postorino, Direttore Generale, dott. Roberto Caponi, Direttore dell'area sindacale, dott.ssa Gaetana Pagano, funzionario dell'area sindacale, dott. Gianpiero Del Vecchio, funzionario dell'area sindacale, dott.ssa Crisa La Civita, funzionario dell'area sindacale,

nonché dai componenti la Delegazione confederale, signori dott. Serafino Bertuletti, dott. Biagio Bonfiglio, dott. Giorgio Cammarota, dott. Gianluca Cavicchioli, avv. Massimo Mazzanti, dott. Tommaso Picone, dott. Roberto Abellonio, dott. Angelo Politi, avv. Michelangelo De Benedittis, dott. Josef Haller, dott. Mario Liparoti, dott. Alessandro Alessandrini, dott.ssa Laura Galvani;

con la partecipazione:

- della FEDERAZIONE NAZIONALE DEI PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentata dal Presidente dott. Francesco Martinoni;
- della FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentata dal Presidente dott. Alessandro Mocciaro;
- della FEDERAZIONE ITALIANA IMPRESA AGRICOLA FAMILIARE, rappresentata dal Presidente dott. Carlo Lasagna;
- nonché della ASSOCIAZIONE ITALIANA COSTRUTTORI DEL VERDE, rappresentata dal Presidente dott. Antonio Maisto;

la **CONFEDERAZIONE NAZIONALE COLDIRETTI**, rappresentata dal Presidente Roberto Moncalvo, in nome e per conto delle Federazioni Nazionali aderenti, assistito dai signori Vice Presidenti Gennaro Masiello, Ettore Prandini e Mauro Tonello responsabile del settore sindacale, dai signori membri della Giunta esecutiva Gabriele Calliari, David Granieri, Tulio Marcelli, Pietro Santo Molinaro e Piergiorgio Quarto, dal Segretario Generale Vincenzo Gesmundo, dal Capo Area Gestione del Personale Lavoro e Relazioni Sindacali Romano Magrini assistito da Federico Borgoni.

la **CIA - AGRICOLTORI ITALIANI**, rappresentata dal Presidente Secondo Scanavino, assistito da Mauro Di Zio Vice Presidente, Rossana Zambelli Direttore Nazionale, Alberto Giombetti Responsabile Ufficio del Presidente Relazioni esterne e territoriali, Claudia Merlini Responsabile Lavoro e Relazioni Sindacali, componenti la delegazione Danilo De Lellis Ufficio Relazioni Sindacali, Roberto

Barbero, Giuseppe Facchin, Adonis Bettoni, Maria Grazia Milone, Danilo Misirocchi, Maria Giuditta Politi, Michele Masuccio, Valentino Berni.

la **FLAI-CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Ivana Galli, dai Segretari Nazionali Giovanni Mininni, Marco Bermani, Ivano Gualerzi, Mauro Macchiesi, Sara Palazzoli, da Davide Fiatti del Dipartimento Agricoltura e dai componenti della delegazione trattante Dario Alba, Giusy Angheloni, Giovanna Basile, Andrea Basso, Domenico Bellinvia, Giuseppe Burdi, Giorgio Catacchio, Florinda Di Giacomo, Andrea Gambillara, Michele Greco, Silvia Grinzato, Anna Lepore, Antonio Ligorio, Pino Mandrà, Fabrizio Morocutti, Marco Nati, Federica Pietramala, Anna Rita Poddesu, Ada Salimberghi, Laura Tosetti, Giancarlo Venturini e Maurizio Zabboni assistiti dal Segretario Generale Confederale Susanna Camusso,

FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota e dai Segretari Nazionali: Raffaella Buonaguro, Attilio Cornelli, Silvano Giangiacomi, e Mohamed Saady, assistiti dai Signori: Stefano Faiotto e Giovanni Mattocchia e dai segretari regionali: Franco Pescara, Stefan Federer, Michele Sapia, Raffaele Tangredi, Daniele Saporetti, Claudia Sacilotto, Claudio Tomarelli, Davide Piazzì, Massimiliano Albanese, Giuseppe Giorgetti, Evaristo Ghia, Paolo Frascella, Bruno Olivieri, Pierluigi Manca, Patrizio Giorni, Fulvio Bastiani, Dario Bruschi, Mauro Filippi, Vincenzo Cavallo Andrea Zanin, nonché dai componenti la delegazione trattante Felicianonio Maurizi, Francesco Fortunato, Paolo Fabiani, Vittorio Daviddi, Oliviero Sora, Antonio La Fortuna, Adolfo Scotti, Piero Di Paola, Loreto Fioretti.

la **UILA-UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Giorgio Carra, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Pietro Pellegrini, dal Tesoriere Alice Mocci, dai componenti la delegazione trattante: Enrico Tonghini, Teresa Annunziata, Fabrizio De Pascale, Loris Fabrizi, Maria Laurenza, Sandro Mantegazza, Maurizio Matrascia, Giuseppina Pascucci, Oscar Maria Rossi, Raffaella Sette, Giuseppe Sorino, Michele Tartaglione, Eleonora Tomba, Francesca Torregrossa, Alberto Battaglino, Pietro Buongiorno, Mirko Cavallini, Delfino Coccia, Antonio De Gregorio, Maria Concetta Di Gregorio, Mauro Fioretti, Gaia Garau, Pier Paolo Guerra, Leonardo Lippa, Antonino Marino, Ciro Marino, Antonio Mattei, Antonio Merlino, Sergio Modanesi, Gerardo Nardiello, Antonio Passaretti, Emilio Saggese, Michele Saleri, Nicola Storti, Stefano Tedeschi.

In applicazione dell'Accordo nazionale di rinnovo sottoscritto in pari data, si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, da valere in tutto il territorio della Repubblica italiana.

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.

L'articolo 3 D. Lgs. 228/2001 ha statuito che :

“Possono essere addetti ad attività agrituristiche, e sono considerati lavoratori agricoli ai fini della vigente disciplina previdenziale, assicurativa e fiscale, i familiari di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, determinato e parziale.”

ART. 2 – Struttura ed assetto del contratto

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

Contratto nazionale

¹ Sono florovivaistiche le aziende:

- vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- produttrici di piante ornamentali da serra;
- produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, 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 presente 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).

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.

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). 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" (Allegato n. 20).

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

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 22 ottobre 2014 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1 gennaio 2018 e scade il 31 dicembre 2021.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno sei 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 data 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 un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

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).

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.

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).

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

***DEFINIZIONE RAPPORTI EBAT FAVLA E RELAZIONI SINDACALI
(introdotta dal Contratto integrativo provinciale del 2016)***

Le parti concordano che alla contrattazione collettiva provinciale viene demandato il ruolo di definire il quadro complessivo degli interventi dell'EBAT FAVLA e all'EBAT FAVLA compete la gestione, anche in forma sperimentale, degli interventi in considerazione delle risorse disponibili, dando priorità alle attività istituzionali di integrazione di malattia e infortunio.

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 convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- 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;
- 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 sulla organizzazione

e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;

- 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;
- 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;
- 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;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- 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;
- 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. 89;
- 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 colturale, 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.

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

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento di cui all'Allegato n. 8 del presente CCNL.

LEGGE 199/2016 E CABINA DI REGIA

(introdotta dal contratto integrativo provinciale 2016)

Le Parti si impegnano a promuovere la Cabina di Regia della Rete di Lavoro agricolo di qualità, con sede presso la Commissione provinciale integrazione

salari operai agricoli, come previsto dall'articolo 6 comma 4-ter D. L. 91/2014, introdotto dalla L. 199/2016.

La Cabina di Regia promuove iniziative, d'intesa con le autorità competenti, sentite le parti sociali, in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza dei lavoratori stranieri immigrati.

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) Centri 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) – 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.

STABILIZZAZIONE OCCUPAZIONALE

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2004)

Le Parti, considerato l'attuale livello occupazione dell'agricoltura in Provincia di Cuneo, legato in buona parte ad una rilevante componente stagionale, condividono la necessità di avviare iniziative anche pilota finalizzate a favorire la stabilizzazione dell'occupazione dipendente in agricoltura, di concerto con tutti gli enti pubblici preposti.

Le Stesse convengono altresì che sia utile avviare quanto prima un'indagine di fabbisogni formativi correlati alle richieste di manodopera già professionalizzata e non.

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, 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 svolgersi 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.).

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al contratto provinciale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto provinciale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta

la durata della stessa “fase lavorativa”, facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto provinciale.

Il contratto provinciale individuerà le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa.

Tali eccezioni potranno riferirsi ad avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del cod.civ.. Altre eccezioni – riferite a condizioni di mercato e ad esigenze tecniche – potranno essere previste dal contratto provinciale.

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

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.

Al riguardo, si evidenzia che “all'atto dell'assunzione, prima dell'inizio dell'attività di lavoro, i datori di lavoro pubblici e privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, adempiendo in tal modo anche alla comunicazione di cui al D. Lgs. 152/97. L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegni al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal D. Lgs. 152/97”.

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 prima;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area terza.

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

PERIODO DI PROVA

(introdotto dal Contratto integrativo provinciale del 2016)

L'operaio che viene assunto con rapporto a tempo determinato superiore a 30 giornate di calendario è soggetto ad un periodo di prova di 6 giorni di effettivo lavoro.

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.

I contratti provinciali di lavoro possono disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età inferiore ai tredici anni o portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

(introdotta dal contratto integrativo provinciale 2012)

Le Parti concordano che a titolo sperimentale e per casi specifici predeterminati dalle stesse, il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere stipulato in deroga all'articolo 17 CCNL, dando specifico controllo della sperimentazione all'Ente Bilaterale.

Le Parti concordano che le deroghe al CCNL per il lavoro a tempo parziale riguarda:

- *addetti in agriturismo*
- *addetti in vendita diretta*
- *addetti alla raccolta uova*

ART. 18 – Apprendistato

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) 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) 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. 9 aprile 2008, n. 81;
- 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.

ART. 20 – Riassunzione

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime

⁴ L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

aziende, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8-bis della legge n. 79 dell'83 e successive modifiche ed integrazioni.

I contratti provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 223 del 91 non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

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 n. 457 del 72.

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 1.9.1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633 del 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 1.1.2003 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 tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

ART. 22 – Categorie di operai florovivaisti

I lavoratori dipendenti da aziende florovivaistiche, a seconda della natura del rapporto, sono classificati in operai a tempo indeterminato ed 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 delle aziende indicate nell'art. 1, "*Oggetto del contratto*".

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 o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del 72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 61 e 63.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori fissi che alla data del 1.9.1972 si trovavano in servizio presso le aziende di cui all'art. 1, "*Oggetto del contratto*", in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dal CCNL per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29.1.1970.

Tali operai mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva nazionale ed alla contrattazione provinciale.

Ai lavoratori 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, stagionale 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 1.1.2003 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 tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

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.

I contratti provinciali possono prevedere disposizioni in ordine alla quantificazione e ripartizione del costo del trasporto tra imprese e lavoratori anche

al fine di consentire agli enti locali di stabilire le condizioni e l'ammontare dei contributi eventualmente da questi istituiti per il trasporto dei lavoratori agricoli.

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) 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 – Vendita dei prodotti sulla pianta

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione all'Osservatorio provinciale, secondo le modalità e nei termini stabiliti dai contratti provinciali.

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 6, legge 31.3.1979, n. 92)⁵.

Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente CCNL, salvo condizioni di miglior favore.

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

⁵ Cfr. circolare INPS n. 126 del 16.12.2009.

lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.

Le Parti a livello provinciale definiscono modalità di comunicazione dell'appalto all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale.

APPALTI

(introdotto dal CIPL del 2012)

Le parti si danno reciprocamente atto che il ricorso agli appalti debba avvenire nel pieno rispetto delle previsioni di legge.

Ogni contratto di appalto deve risultare da atto scritto.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 31 – Classificazione

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di “aree professionali” per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria.

L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto, anche con riferimento ai lavoratori per i quali sono venuti a scadenza gli accordi di cui all'art. 88 del CCNL 10.7.1998.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

AREA 1^A – DECLARATORIA

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

AREA 2^A – 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.

AREA 3^A – DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliscono un'apposita maggiorazione salariale.

B) Operai florovivaisti

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "aree professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

AREA 1^A – DECLARATORIA

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

Livello "a" – *ex* specializzato super

- 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^a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- conduttore-meccanico 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, compresi i trattori, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- conduttore-meccanico di autotreni o 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 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- 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;
- 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;

- giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita 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 di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;
- conduttore di caldaie a vapore: colui 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, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

Livello “b” - *ex* specializzati

- vivaisti;
- potatore;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;
- conduttori patentati di autotreni – automezzi – trattori;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre.

AREA 2^A – 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.

Livello “c” - *ex* qualificati super

- addetti agli impianti termici;
- aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Livello “d” - *ex* qualificati

- tutti gli aiuti degli operai di cui al livello “b”;
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;

- trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

AREA 3^A – DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello “e” - ex comuni

L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del CCNL, il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai Contratti provinciali.

Nei contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei “giardinieri” il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

Impegno a Verbale

Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli operai agricoli e florovivaisti prevista dal presente contratto, al fine di fornire alle stesse Parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Commissione è composta di sei membri, di cui tre designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali, e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione, tenendo conto dei risultati delle analisi e delle verifiche condotte dagli osservatori regionali ai sensi dell'articolo 9 del presente contratto.

La Commissione è costituita all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale conformemente alle sue previsioni statutarie.

Mansionario approvato con Accordo provinciale del 30 aprile 2019

In riferimento a quanto previsto dall'articolo 31 CCNL operai agricoli e florovivaisti, la classificazione degli operai agricoli avviene attraverso la creazione di tre aree.

Nella classificazione che segue, le casistiche indicate si intendono a titolo meramente esemplificativo.

Area 1*

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

Specializzati super

Hanno la qualifica di “specializzati super” gli operai incaricati di svolgere mansioni di responsabilità, quali:

- *Casari con responsabilità alla lavorazione del latte e al funzionamento degli impianti, in piena autonomia*
- *Cuochi nelle aziende agrituristiche con regolare diploma e con esperienza di almeno 24 mesi.*
- *Frutticoltori, viticoltori, orticoltori, floricoltori, vivaisti – in grado di coordinare e eseguire con autonomia e elevato discernimento e proprietà professionale, tutti i lavori inerenti le colture praticate.*
- *In aziende vivaistiche, innestatori e potatori di formazione delle piante da frutto di alto fusto e floricole, in grado di operare con piena autonomia*
- *Responsabili allevamenti zootecnici non assistiti dal titolare d'azienda con qualifica professionale.*
- *Responsabili di azienda vitivinicola che sovrintendono alla vinificazione, ai travasi, ai tagli e invecchiamento vini, non assistiti dal titolare o dal tecnico aziendale*
- *Responsabile del processo qualità*
- *Responsabile di pastorizzazione e stagionatura formaggi*
- *Responsabili della macellazione e trasformazione delle carni*
- *Responsabili della produzione di funghi coltivati in grado di eseguire in forma autonoma tutti i lavori colturali richiesti (semina, controllo temperatura, umidità, etc.)*
- *Responsabili delle operazioni di laboratorio riferite ad analisi dei terreni o alle colture in vitro ai test sanitari sulle piante*
- *Mastrobirraio*
- *Conduttore di autotreni, autoarticolati e autofrigo in possesso di patente CE.*

Specializzati

Hanno la qualifica di “specializzati” gli operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo che consentono di eseguire mansioni di maggiori complessità rispetto a quelle degli operai inquadrati nell'Area 2, quali:

- *Abbattitore di alberi con qualifica professionale e con specifiche conoscenze sulle tecniche di abbattimento*
- *Addetti alla produzione di funghi coltivati – in grado di eseguire in forma autonoma tutti i lavori colturali richiesti (semina, controllo temperatura, umidità, etc.)*

- *Cantineri – sovrintendono alla vinificazione, ai travasi, ai tagli, invecchiamento vini*
- *Cuochi nelle aziende agrituristiche con regolare diploma.*
- *Falegnami – fabbri – meccanici – muratori – in grado di eseguire tutti i lavori inerenti alla propria qualifica, atti a mantenere in efficienza le attrezzature, i macchinari ed i mezzi di trasporto*
- *Frutticoltori, viticoltori, orticoltori, floricoltori, vivaisti – in grado di eseguire con debito discernimento e proprietà professionale, i lavori inerenti le colture praticate, attività altamente specializzate (a titolo esemplificativo e non esaustivo: potatura selettiva, potatura artistica, innesto ibridazione, preparazione presidi sanitari)*
- *Addetto alla preparazione e somministrazione di prodotti fitosanitari*
- *Guardiacaccia – guardapesca – guardie campestri – dipendenti da ditte private o consorzi*
- *Manzolari/ Margari - in grado di sovrintendere agli allevamenti, con responsabilità per il pascolo, foraggiamento, abbeveraggio, mungitura - in grado di eseguire tutte le mansioni con la responsabilità nei parti, nella preparazione dei mangimi, nelle cure medico-sanitarie al bestiame*
- *Responsabile alla vendita spacci con responsabilità di cassa e relativo rischio*
- *Responsabile di allevamento e aziende zootecniche specializzate come mansioni specializzate quali preparazione dei mangimi, cura della riproduzione e sovrintende alla sanità ed igiene degli allevamenti*
- *Responsabile di magazzino*
- *Giardinieri con autonomia e capacità professionale*
- *Panettiere*
- *Conduttore di macchine operatrici quali mietitrebbia*
- *Capo reparto macellazione taglio e scelta carni con comprovata esperienza*

Area 2*

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

Qualificati super

Hanno la qualifica di “qualificati super” gli operai in possesso di conoscenze e capacità professionali superiori dell'operaio qualificato che siano in grado di svolgere la loro attività con particolare competenza professionale ed esperienza, quali:

- *Accompagnatore in fattorie didattiche con formazione regionale*
- *Acquaioli – addetti alla distribuzione acque di irrigazione dipendenti da partecipanze e consorzi*
- *Addetto alla preparazione e somministrazione di prodotti fitosanitari*
- *Responsabili e coordinatori dell'attività di cernita/campionatura e confezionamento*
- *Addetto alle attività di trasformazione con esperienza di almeno 24 mesi, e competenze sufficienti ad eseguire l'intero ciclo produttivo.*

- *Agriturismo: addetti servizio di ristorazione sala e cucina con qualifica professionale ed esperienza pluriennale (almeno 24 mesi)*
- *Aiuti commessi in spacci e negozi aziendali*
- *Conducenti di autocarri in possesso di patente C*
- *Manzolari/ Margari - in grado di sovrintendere agli allevamenti, con responsabilità per il pascolo, foraggiamento, abbeveraggio, mungitura e in grado di eseguire tutte le mansioni senza però avere la responsabilità nei parti, nella preparazione dei mangimi, nelle cure medico-sanitarie al bestiame*
- *Trattoristi – macchinisti – manovratori mezzi meccanizzati – in grado di eseguire i lavori che richiedono l'uso del trattore, altre macchine e mezzi meccanizzati aziendali con l'onere delle piccole riparazioni, oltre alla normale manutenzione*
- *Responsabili dell'attività di cernita/campionatura e confezionamento*
- *Addetti alle operazioni di macellazione: taglio e scelta delle carni.*
- *Responsabile degustazioni e visite in azienda*

Qualificati

Hanno la qualifica di “qualificati” gli operai in possesso di conoscenze e capacità professionali superiori dell'operaio comune, ottenuta anche mediante la necessaria esperienza professionale, quali:

- *Addetti ad aziende zootecniche con funzioni subordinate, quali: somministrazione mangimi, governo bestiame, mungitura, vaccinazione etc.*
- *Addetto alla birrificazione*
- *Addetto alla panificazione*
- *Addetto punto vendita*
- *Agriturismo: addetti al servizio di ristorazione, sala e cucina con qualifica professionale senza esperienza ovvero senza qualifica con esperienza*
- *Aiuto muratore, aiuto fabbro, aiuto meccanico, aiuto falegname*
- *Conducenti di autocarri in possesso di patente B*
- *In aziende frutticole e viticole, addetto ad operazioni di scacchiatura, spollonatura*
- *Magazzinieri/carrellisti*
- *Potatore*
- *Coordinatori dell'attività di cernita/campionatura e confezionamento*
- *Trattoristi – macchinisti – manovratori mezzi meccanizzati – in grado di eseguire i lavori che richiedono l'uso del trattore, altre macchine e mezzi meccanizzati aziendali senza l'onere delle piccole riparazioni, ma soltanto della normale manutenzione*
- *Negli allevamenti di cavalli addetto alla preparazione e assistenza per le cavalcate*
- *Aiuto giardiniere con autonomia.*
- *In aziende zootecniche che producono e vendono latte, imbottigliamento, produzione yogurt, trasporto prodotto da azienda ai punti vendita*
- *In allevamenti avicoli: selezionatura uova con esperienza*
- *In aziende apistiche (nomadi), addetti al trasporto e controllo arnie e smielatura*
- *Agriturismo, addetto all'assistenza dei bagnanti (“bagnino”)*

- *Addetto degustazioni e visite in azienda con qualifica professionale*

Area 3°

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici, prevalentemente manuali, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Comuni

Appartengono a questa categoria tutti gli operai agricoli che per i lavori svolti in campagna, negli allevamenti, nelle aziende specializzate e non, abbiano funzioni meramente manuali ed esecutive, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di chi per esso, od in funzione subordinate agli operai agricoli, "specializzati super", "specializzati", "qualificati super", "qualificati", quali:

- *Addetto alle operazioni di taglio delle carni*
- *Addetto alle attività di trasformazione senza esperienza e per i cui compiti non è richiesta formazione o competenza quali, addetto alla manipolazione del prodotto, confezionamento e facchinaggio*
- *Addetto alla mera custodia degli animali in alpeggio*
- *Addetto alla mera pulizia dei ricoveri, box, stalle etc.*
- *Addetto/a esclusivamente alle operazioni di cernita*
- *Aiuto vendita in spaccio aziendale e sul mercato*
- *In aziende frutticole e viticole, addetto ad operazioni di gestione della fogliatura che non richiedono esperienza e preparazione nonché legatura, piegatura e sfogliatura, diradamento*
- *In agriturismo ed enoturismo aiuto in cucina, lavapiatti, addetto alla pulizia camere e camerieri senza qualifica professionale, aiuto alla degustazione/visite*
- *In agrisilo, personale coadiuvante il titolare nell'assistenza dell'infanzia*
- *Aiuto giardiniere.*
- *In allevamenti avicoli: selezionatura uova e confezionamento.*
- *In aziende apistiche addetti (nomadi) al trasporto e controllo arnie e smielatura alla prima esperienza*
- *Standista nelle fiere*

Rientrano nella qualifica di "operaio comune" anche i lavoratori che svolgono mansioni che nel tempo presuppongono l'acquisizione di specifiche abilità professionali ed il riconoscimento della qualifica superiore è subordinato alla stipula di un contratto di lavoro individuale recante un percorso formativo finalizzato ad acquisire la piena autonomia.

Tale percorso formativo è ammesso solo per le seguenti figure professionali:

- *potatore*
- *manutentore aree verdi*

La qualifica di "operaio comune" viene riconosciuta per un periodo non superiore a 60 (sessanta) giorni di effettivo lavoro.

Livello “campagne di raccolta”

Rientrano in questa categoria i lavoratori nelle attività di raccolta dei prodotti agricoli e attività connesse nonché con possibilità di eventuale cernita nel caso di sospensioni nella raccolta relative ad agenti atmosferici o di lavoro, fermo restando la raccolta quale attività prevalente.

Sono ad esse equiparati gli addetti alla vendemmia che coadiuvano in cantina i lavori di pigiatura e vinificazione.

Relativamente alla delimitazione temporale delle campagne di raccolta, le Parti concordano che le stesse trovano applicazione nel periodo di normale maturazione del prodotto.

Le operazioni di raccolta comprendono anche le fasi preliminari strettamente accessorie effettuate nei 10 giorni antecedenti.

Operai addetti alla raccolta prodotti agricoli con esperienza

Sono gli operai addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti agricoli stagionali che abbiano almeno già una stagione di esperienza

Operai addetti alla raccolta prodotti agricoli prima esperienza

Sono operai addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti agricoli stagionali che non abbiano esperienza lavorativa specifica.

PERCORSI FORMATIVI

(introdotta dal contratto integrativo provinciale 2012)

Al fine di incrementare nuove assunzioni, favorendo il reinserimento di lavoratori provenienti da altri settori produttivi privi di esperienza in agricoltura, per il primo periodo di 4 (quattro) mesi di effettivo lavoro viene corrisposto il 90% della retribuzione base. Tale deroga si applica per gli operai assunti con livello non inferiore al Comune.

Considerate le peculiarità di alcune specifiche figure professionali, al fine di consentire un percorso di crescita professionale per le seguenti figure viene riconosciuto il livello di “comune” per mesi 6 (sei) e di “comune P” per mesi 18 (diciotto):

- *Trattoristi e macchinisti - in grado di eseguire i lavori che richiedono l'uso del trattore e altre macchine aziendali*
- *Portatore non selettivo*
- *addetto ad impianto di biogas che esegue le indicazioni del titolare d'azienda anche tramite utilizzo di attrezzature agromeccaniche, senza preparazione tecnica*
- *Accompagnatore in fattorie didattiche, senza specifica formazione, a sostegno del titolare d'azienda per la gestione logistica dei fruitori del servizio*
- *Addetto alla potatura verde*

Al termine del percorso formativo, e comunque non oltre 24 mesi quale somma dei contratti di lavoro, anche discontinui, ai lavoratori viene riconosciuto il livello di “qualificato”.

Ogni Associazione di categoria o Consulente del Lavoro deve dare comunicazione, a cadenza mensile, all’Ente Bilaterale provinciale, del numero complessivo di contratti di questa tipologia, in tal modo consentendo il monitoraggio sull’applicazione corretta del nuovo istituto contrattuale.

Ai lavoratori che sia già stato riconosciuto il livello “qualificato” in vigenza del precedente contratto, viene mantenuto il livello “qualificato”, per ogni tipologia di rapporto di lavoro.

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 essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze dell’azienda, 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 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi 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 deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

CAMBIO MANSIONI E PROFILI PROFESSIONALI

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2012 e modificato nel 2016)

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

Qualora detti operai, per esigenze dell’azienda, 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 o meno, a detta nuova attività per un periodo di 50 giorni di effettivo lavoro 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.

ART. 33 – Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di profilo professionale con livello retributivo inferiore conserva i diritti e la retribuzione del profilo professionale a cui appartiene.

Il lavoratore che, per esigenza dell'azienda, viene adibito a mansioni del profilo professionale con livello retributivo superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal contratto collettivo per tale profilo professionale.

Egli acquisirà il diritto al riconoscimento del profilo professionale con livello retributivo superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di:

- 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa prima area e nel caso di passaggio tra i profili professionali della seconda area a quelli della prima area;
- 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali della seconda e della terza area e nel caso di passaggio dalla terza area alla seconda area.

I termini di 25 e 15 giorni per acquisire il profilo professionale con livello retributivo superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

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 ore 6,30 giornaliere.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 8.4.2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

Per gli operai addetti alle stalle, all'acquacoltura e alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.

In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al primo comma del presente articolo, nonché quelli di cui al terzo comma del presente articolo, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, una diversa distribuzione dell'orario settimanale medesimo anche su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Le disposizioni del presente articolo sull'orario di lavoro non si applicano ai lavori di mietitura e di trebbiatura in quelle province nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 1987)

Facendo salve le attività zootecniche, potrà essere concordato tra le parti, la distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata di sabato. Compatibilmente con le esigenze di organizzazione dell'attività produttiva dovrà privilegiarsi la distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni.

ORARIO DI LAVORO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2008)

Le Parti concordano sulla necessità di consentire una variabilità dell'orario ordinario settimanale nel limite massimo di 44 ore settimanali. Modalità e criteri operativi della variabilità di cui al comma precedente viene determinata in apposita contrattazione aziendale che comporta il riconoscimento ai lavoratori di un emolumento economico quale corrispettivo per la variabilità riconosciuta all'azienda.

Per quanto non previsto dalla contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, si rimanda alla disciplina generale prevista dal D. Lgs. 8-4-2003 n. 66 s.m.i. .

Si rimanda, altresì, alla legge 977/67 s.m.i. per quanto riguarda la disciplina in materia di orario di lavoro per i lavoratori minorenni.

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 della legge 17.10.1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due 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, all'acquacoltura e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22.2.1934, n. 370.

Si evidenzia che ai sensi dell'articolo 9 D. Lgs. 66/2003 *“Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni”*.

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 17.10.1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 4.8.1999, 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.

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, il computo delle ferie è rapportato a ore.

Relativamente alla disciplina in materia di fruizione delle ferie, si veda anche l'articolo 10 D. Lgs. 66/2003:

“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro”.

FRUIZIONE DELLE FERIE

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2004)

Ai sensi dell'articolo 36 CCNL operai agricoli e, vigenti leggi o loro eventuali modificazioni ed o integrazioni, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, in via del tutto eccezionale, l'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, su motivata richiesta, potrà concedere al lavoratore di godere di tutte le ferie spettanti e maturate in un'unica soluzione. Il periodo consecutivo di ferie non potrà comunque superare due mesi di calendario.

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 n. 53 del 2000 e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge n. 388 del 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 ai 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.

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

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.

Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge⁶.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi della malattia del figlio nella misura prevista dalla legge⁷, previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi⁸.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 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 entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

INTERVENTI A FAVORE DELLA FAMIGLIA

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2012)

A decorrere dal 1° gennaio 2014, in occasione della nascita del figlio/a, il datore di lavoro riconosce due giornate di permesso retribuite al lavoratore-padre con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con almeno 101 giornate lavorative presso lo stesso datore di lavoro.

La giornata di permesso deve essere fruita, a pena di decadenza, entro trenta giorni di calendario dal parto.

In occasione della nascita del figlio/a, il datore di lavoro riconosce un'integrazione una tantum pari a € 250,00 a titolo di liberalità.

L'una tantum deve essere richiesta, a pena di decadenza, entro un anno dall'evento e viene erogata dal datore di lavoro entro il mese successivo alla richiesta.

In entrambi i casi, è necessaria l'esibizione di un certificato di nascita del figlio,

⁶ Cfr. art. 4 comma 1, Legge 8 marzo 2000, n. 53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno 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 o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

⁷ Cfr. art. 47 commi 1 e 2, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

⁸ Cfr. d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

In entrambi i casi è prevista l'integrazione economica del E.B.A.T. FAVLA a favore dell'azienda aderente e in regola con il pagamento dei contributi contrattuali.

PERMESSO MATRIMONIALE

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 1987)

Il permesso matrimoniale è elevato a giorni 15 di calendario.

PERMESSO MATRIMONIALE

(introdotta dal Contratto integrativo provinciale del 2016)

In caso di matrimonio l'operaio a tempo determinato con almeno 150 giornate lavorative l'anno precedente o l'anno in corso presso lo stesso datore di lavoro ha diritto ad una settimana lavorativa (39 ore) di permesso matrimoniale. E' facoltà di EBAT FAVLA prevedere l'integrazione anche nei casi in cui le giornate derivino dalla somma di una pluralità di datori di lavoro (es. assunzioni congiunte, ecc.).

Le parti concordano di richiedere ad EBAT FAVLA di prevedere un rimborso del costo sostenuto dalle aziende per la retribuzione del congedo matrimoniale.

L'EBAT FAVLA, dopo un biennio di applicazione di questo istituto contrattuale, analizzati i dati a consuntivo e compatibilmente con le risorse disponibili, potrà estendere in via sperimentale il permesso ai lavoratori con almeno 101 giornate lavorative l'anno precedente o l'anno in corso presso lo stesso datore di lavoro.

ART. 39 – Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno; tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni.

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 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.

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 modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000.

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 Nazionale⁹
- 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.

- 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.

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)

FESTIVITÀ AGGIUNTIVA

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2004)

Tra le festività viene considerato anche il “lunedì” successivo alla festa del Patrono del luogo.

Gli addetti all'allevamento dovranno curare, anche nei giorni festivi, il governo e la mungitura del bestiame. Per tale prestazione, il datore di lavoro corrisponderà il salario normale con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo e concederà, nel corso della settimana, un uguale periodo di riposo.

PERMESSI EX FESTIVITÀ

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2012 e modificata nel 2016)

*Le parti riconoscono che, per gli operai a tempo indeterminato, le *ex* festività di cui all'articolo 40, comma 5 lett. a) e b) vengono trasformate in n. 32 ore e 30 minuti di permessi annuali.*

ART. 41 – Giorni festivi operai florovivaisti

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 Nazionale¹⁰
- 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

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi agli operai a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, valgono le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90 e pertanto nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

- a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
- b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorato della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai a tempo indeterminato di cui all'art. 22 del presente contratto, 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.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al terzo elemento prevista dall'art. 49 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 43.

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 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;
- b) per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, *Corpus Domini*, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta,

¹⁰ La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

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.

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. 42 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 40;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto 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 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

– lavoro straordinario	25 %
– lavoro festivo	35 %
– lavoro notturno	40 %
– lavoro straordinario festivo	40 %

- lavoro festivo notturno 45 %

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 cento.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche e di acquacoltura, i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 66 del 2003.

LAVORO STRAORDINARIO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2004)

L'articolo 42 penultimo comma, del CCNL operai agricoli è da intendersi nel senso che la maggiorazione del 10% è dovuta nel caso in cui l'orario di lavoro cada in regolari turni strutturati e concordati fra le parti, riguardanti mansioni specifiche che rientrano nelle normali attribuzioni del lavoratore.

ART. 43 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti

Si considera:

- a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 34;
- b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 41;

- c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto 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 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

– lavoro straordinario	29 %
– lavoro festivo	40 %
– lavoro notturno	48 %
– lavoro straordinario festivo	50 %
– lavoro festivo notturno	55 %

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 10 per cento.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, 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.

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 66 del 2003.

ART. 44 – Interruzioni e recuperi operai agricoli

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

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché a ragioni di carattere tecnico e organizzativo, 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 i Contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n. 457.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le interruzioni devono essere coerenti in termini di durata e non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

INTEMPERIE

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 1987)

Quando per intemperie o cause di forza maggiore non fosse possibile all'operaio agricolo a tempo indeterminato o a tempo determinato assolvere nella giornata, in tutto o in parte, l'orario di lavoro normale, il tempo perduto può essere recuperato, entro la settimana successiva, elevando sino a due ore l'orario normale della giornata.

In questo caso, agli operai a tempo determinato, dovrà essere garantita la copertura assicurativa anche per le giornate non lavorate.

ART. 45 – Interruzioni e recuperi operai florovivaisti

Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi quindici giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge n. 457 del 72.

ART. 46 – Attrezzi ed utensili

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

ART. 47 – Organizzazione del lavoro

I Contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi specifici esami ai sensi dell'articolo 9.

I Contratti provinciali di lavoro dovranno, altresì, individuare soluzioni atte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

ART. 48 – Trasferimenti operai florovivaisti

Il lavoratore definitivamente trasferito avrà diritto al rimborso, da parte dell'azienda, di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia.

Inoltre avrà diritto ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di sette giornate di retribuzione.

Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la corresponsione di tutte le competenze maturate.

TITOLO VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 49 – Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- 2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- 3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

L'ex salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente CCNL è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

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 e infrasettimanali	5,45%
– ferie	8,33%
– tredicesima mensilità	8,33%
– quattordicesima mensilità	8,33%
– totale	30,44%

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

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.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a secondo dei tipi di rapporto.

I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.¹¹

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

¹¹ Resta fermo il concetto che il salario per gli operai florovivaisti è riferito alla paga oraria.

Aumenti salariali

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 19 giugno 2018 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del CCNL 22 ottobre 2014, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° luglio 2018 dell'1,7 per cento;
- a decorrere dal 1° aprile 2019 dell'1,2 per cento.

La suddetta percentuale dell'1,7 per cento, relativa alla prima tranches di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

MINIMI SALARIALI DI AREA

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle tabelle 1 e 2 (Allegato n. 1).

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto è previsto dall'articolo 18 e relativo accordo allegato del presente CCNL.

I minimi salariali di cui al primo comma trovano applicazione, per le province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del CCNL 22 ottobre 2014, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2021; per le altre province dal 1° luglio 2018.

In sede di rinnovo quadriennale il contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al primo comma, nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale.

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento dei minimi salariali di area, i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i Contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell'arco di vigenza del Contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari entro il minimo di area. Tale previsione non si applica nelle province che nell'ultima tornata contrattuale non hanno rinnovato il contratto provinciale.

WELFARE CONTRATTUALE

Le prestazioni previste dagli articoli 7, 8, 62 e 65 del presente CCNL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità 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 all'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale di cui all'art. 7, a decorrere dal 1° gennaio 2014 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

ADEGUAMENTO AL MINIMALE RETRIBUTIVO

(accordo sindacale del 30 aprile 2019)

Tenuto conto che la differenza fra paga base + contingenza degli addetti alle campagne di raccolta alla prima esperienza degli operai agricoli della provincia di Cuneo e il minimale di area previsto dal CCNL operai agricoli è pari a € 0.45; Ritenendo necessario che l'adeguamento possa essere sviluppato in un arco temporale adeguato in relazione alle difficoltà economiche del settore agricolo ed in particolare frutticolo;

Considerato che l'adeguamento deve ritenersi necessario al solo ed esclusivo scopo del raggiungimento delle tabelle minimali CCNL e non deve considerarsi un aumento consolidato della paga base;

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue.

Contestualmente all'aumento previsto dal CCNL del 1/4/2019 viene riconosciuta una somma pari a € 0.10 in aggiunta al totale orario.

La seconda parte di riallineamento salariale pari a € 0.15 verrà riconosciuta contestualmente al rinnovo del CPL Operai Agricoli e Florovivaisti di Cuneo previsto nel quadriennio 2020 – 2023.

La terza tranche sarà riconosciuta contestualmente al rinnovo del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti prevista nel quadriennio 2022 – 2025, e comunque entro il 1.12.2021.

In ogni caso deve ritenersi che il salario contrattuale non possa superare rispettivamente:

RETRIBUZIONI MANODOPERA ADDETTA ALLA RACCOLTA AVVIATI PER LA PRIMA VOLTA			
	<i>paga base + contingenza</i>	<i>totale orario</i>	<i>aumento</i>
<i>01/04/2019</i>	<i>4,725</i>	<i>6,57</i>	
<i>01/04/2019 nuovo</i>	<i>4,739</i>	<i>6,67</i>	<i>0,10</i>
<i>RINNOVO CPL</i>	<i>4,905</i>	<i>6,82</i>	<i>0,15</i>
<i>1/12/2021</i>	<i>5,176</i>	<i>7,20</i>	<i>0,38</i>

L'eventuale aumento del CPL verrà assorbito dall'importo dell'accordo di riallineamento pari a € 0.15.

DISPONIBILITA' AZIENDALE PER LAVORATORI

DELLE CAMPAGNE DI RACCOLTA E A TEMPO DETERMINATO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2008 e modificata nel 2016)

Il datore di lavoro ha la facoltà di fornire agli operai agricoli addetti alle operazioni di raccolta nonché agli operai assunti con contratto a tempo determinato, l'uso dell'abitazione.

Le parti, da un lato riconoscendo l'importanza dell'assegnazione di un'adeguata sistemazione alloggiativa allo scopo di evitare situazioni di disagio personale e sociale e dall'altro lato la significatività economica degli interventi che le aziende pongono in essere per adeguare i vecchi fabbricati nonché le spese ordinarie sostenute per la fornitura dei servizi minimi per l'alloggio (acqua, luce, riscaldamento), superando la disciplina sinora vigente, ritengono di prevedere che qualora il datore di lavoro fornisca al lavoratore l'uso dell'abitazione, possa trattenere, mensilmente a titolo di rimborso parziale e forfetario delle spese sostenute, nei limiti sottoindicati:

- *fino a 50 euro se condiviso con altri lavoratori dell'azienda*
- *fino a 75 euro se ad uso esclusivo del lavoratore*
- *fino a 105 euro se per uso del lavoratore e della sua famiglia.*

Nel caso in cui il lavoratore debba rimanere in azienda facendo uso dell'abitazione ma non presti la propria opera per cause indipendenti dalla sua volontà non si darà luogo ad alcuna trattenuta relativamente a detto periodo.

Inoltre il datore di lavoro avrà diritto a trattenere giornalmente i seguenti valori:

- *90% di un'ora di salario per la fornitura di un pasto*
- *90% di mezz'ora di salario per la prima colazione*
- *90% di due ore e mezza di salario nel caso di fornitura della pensione completa giornaliera; in questo ultimo caso non sarà cumulabile la trattenuta relativa all'alloggio.*

Le parti ribadiscono, inoltre, che l'uso dell'alloggio è parte integrante del contratto per cui, se non diversamente pattuito, l'uso dell'alloggio cessa con la cessazione del rapporto di lavoro e, dall'altro lato, l'uso difforme dell'uso stesso (quale ad esempio, la presenza stabile non autorizzata di persone) costituisce violazione del rapporto di lavoro e titolo per il rilascio immediato dell'alloggio fatte salve eventuali richieste di danni.

TABELLE RETRIBUTIVE

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2004)

Allo scopo di consentire la certezza tra le parti dei livelli retributivi da applicare in Provincia di Cuneo, le Parti si impegnano a sottoscrivere le tabelle retributive provinciali degli operai a tempo determinato e indeterminato alla firma del presente contratto e ogni qualvolta intervengano modifiche di fonte legislativa o contrattuale.

ANNESI E CONNESSI

(modificato dal contratto integrativo provinciale del 2016)

La parti concordano di adeguare l'importo degli annessi e connessi per gli operai a tempo indeterminato a € 30,00 mensili.

CUSTODIA ANIMALI IN ALPEGGIO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2008)

Le parti concordano sulla necessità di riconoscere una peculiare modalità di determinazione della retribuzione per i lavoratori addetti alla cura e custodia di animali in alpeggio, dal momento che trattasi di attività caratterizzata dall'alternanza di momenti di attività a momenti di mera disponibilità.

Per tale ragione, alle ore di disponibilità eccedenti l'orario normale di lavoro viene riconosciuta un'indennità di disponibilità corrispondente al 12% calcolata sulla retribuzione dovuta per l'orario normale di lavoro.

Per il vitto e alloggio corrisposto al lavoratore, viene riconosciuto un benefit pari a € 50,00 mensili.

ADDETTI ALL'ALLEVAMENTO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2008)

Una maggiorazione fino al 10% della retribuzione viene prevista anche a favore dei lavoratori addetti ad allevamento con orario ridotto e discontinuo con vincolo di disponibilità. La maggiorazione deve essere oggetto di apposita contrattazione aziendale.

PREMIO VARIABILE

(introdotta dal contratto integrativo provinciale 2012)

Le parti riconoscono un premio variabile fissato nella misura massima dello 0,3% sul totale mensile tabellare da riconoscere ai lavoratori in servizio nel mese di dicembre con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato con almeno 180 giornate di effettivo lavoro nell'anno.

Tale premio è riconosciuto in via sperimentale per la durata del presente accordo.

Il premio viene determinato in relazione all'andamento del valore della produzione agricola (determinato in base ai prezzi di mercato definiti dai mercuriali CCIAA) nel biennio precedente tenuto conto dell'incidenza dei settori produttivi come di seguito specificati:

<i>zootecnia-latte</i>	<i>56%</i>
<i>ortofrutta</i>	<i>25%</i>
<i>viticoltura</i>	<i>19%</i>

decurtato dell'indice dei prezzi dei prodotti acquistati dagli agricoltori come stabilito annualmente dall'ISTAT – Dipartimento per i conti nazionali e le statistiche economiche.

Con successivo accordo sindacale, entro dicembre 2013 verranno concordati i parametri in base al quale verrà riconosciuto il premio.

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 13.7.1990, n. 191 e successive modifiche e integrazioni (Accordo sul costo del lavoro del 31.7.1992).

ART. 51 – Tredicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima 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 tredicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato la tredicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 49.

ART. 52 – Quattordicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima 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 quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato la quattordicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento di cui dall'art. 49.

ART. 53 – Scatti di anzianità

Con decorrenza dal 1.2.1983, 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 cinque.

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'11.11.1969, 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 1.7.2006 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 presente contratto collettivo nazionale, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da € 8,99 a € 9,89 per gli operai comuni;
- da € 10,33 a € 11,36 per gli operai qualificati;
- da € 10,85 a € 11,93 per gli operai qualificati super;
- da € 11,36 a € 12,50 per gli operai specializzati;
- da € 11,62 a € 12,78 per gli operai specializzati super.

DETERMINAZIONE DEGLI SCATTI DI ANZIANITA'

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 1987)

L'importo giornaliero si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile e la paga oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

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:

- salario contrattuale: 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;
- quattordicesima mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- tredicesima mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato: le festività, la tredicesima e quattordicesima mensilità sono conglobati nel terzo 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.

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

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

I contratti provinciali potranno prevedere la forfettizzazione anziché il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata.

ART. 56 – Cottimo

Le organizzazioni provinciali in sede di stipulazione dei contratti provinciali, disciplineranno il cottimo sulla scorta delle situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1, "*Oggetto del contratto*".

ART. 57 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione di 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 quindici giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1.6.1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29.5.1982, 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 1.6.1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti (per ultimo vedi art. 46 del CCNL operai agricoli e florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta nell'Allegato n. 13).

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 TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63 per cento calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 per cento del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il TFR non si calcola sul terzo elemento (Allegato n. 14).

COMUNICAZIONE DEL DATORE DI LAVORO
(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 1987)

Il datore di lavoro comunicherà agli operai a tempo indeterminato entro il 30 aprile di ogni anno, l'accantonamento complessivo dell'indennità di fine rapporto.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale 2016)

L'anticipazione TFR può essere riconosciuta anche per l'estinzione del mutuo prima casa.

L'anticipazione TFR nella misura massima del 30% può essere riconosciuta anche senza causale.

In riferimento a quanto disciplinato dall'allegato 14 CCNL operai agricoli, le parti precisano che il TFR degli operai a tempo determinato viene liquidato al termine del rapporto di lavoro.

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 Agrifondo¹².

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.

¹² Il Fondo è stato autorizzato dalla Covip in data 13.4.2007 e iscritto all'Albo dei Fondi pensione. L'Accordo istitutivo è riprodotto nell'Allegato n. 15. L'indirizzo web del fondo è www.agrifondo.it.

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 tredicesima mensilità, della quattordicesima 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.

MALATTIA E PERIODO DI COMPORTO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale 2016)

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre), anche in caso di diverse malattie e comunque fino al termine di erogazione dell'indennità di malattia dal parte dell'INPS. Rimane salvo quanto previsto dall'articolo 60 CCNL operai agricoli.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO IN CASO DI INFORTUNIO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale 2016)

Il diritto alla conservazione del posto in caso di infortunio di cui all'art. 60 comma 2 CCNL viene esteso a 18 mesi.

ART. 61 – Malattia ed infortunio operai florovivaisti

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che 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 tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

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.

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 7° commi precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

I contratti provinciali possono disporre che le indennità integrative previste dal presente articolo siano effettuate a cura degli enti bilaterali territoriali – Casse *extra legem* di cui all'art. 8 del CCNL, limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

**ART. 62 – Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro
operai agricoli**

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.

ENTE BILATERALE E WELFARE CONTRATTUALE (introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2012)

Le Parti si impegnano a modificare lo Statuto del FAVLA, approvando integralmente il nuovo statuto dell'Ente Bilaterale con la denominazione "Ente Bilaterale FAVLA Cuneo", garantendo la continuità di tutti i rapporti attive e passivi, compresa la continuità degli organi sociali.

La modifica deve avvenire entro il 30 giugno 2013, come previsto dal CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti, in applicazione delle linee guida nazionali.

Le prestazioni previste dall'Ente Bilaterale provinciale rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

I lavoratori hanno, inoltre, diritto alle prestazioni e ai trattamenti assistenziali previsti ed erogati per il tramite dell'Ente bilaterale allo scopo costituito cui il datore di lavoro è tenuto ad iscriversi e a versare la relativa contribuzione".

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

In difetto, a decorrere dal 1° luglio 2013, il datore di lavoro è contrattualmente vincolato a:

- *assicurare al lavoratore trattamenti e prestazioni equivalenti a quelli sopra richiamati;*
- *corrispondere al lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a euro 25,00 mensili, equivalenti a euro 1,00 giornalieri".*

CONTRIBUZIONE E.B.A.T. FAVLA

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014, la contribuzione dell'ENTE BILATERALE è stabilita nella misura del 1,04% calcolato sulla retribuzione lorda dei lavoratori e così ripartita:

- *0,50% a carico del lavoratore, di cui 0,20% quale C.A.C. provinciale*
- *0,54% a carico del datore di lavoro di cui 0,10% quale C.A.C. provinciale e 0,14% quale contributo all'attività istituzionale di cui all'articolo 3 comma 1 n. 5) dello Statuto EBAT FAVLA; tale quota non è dovuta nel caso in cui il datore di lavoro comunichi il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori designato a livello aziendale*

Sussistendone le condizioni di equilibrio di bilancio, E.B.A.T. FAVLA può definire riduzioni delle aliquote suindicate, anche solo per situazioni particolari e periodi predeterminati.

Integrazioni e contributi EBAT FAVLA sono disponibili sul sito www.favla.it

ART. 63 – Cassa integrazione salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8.8.1972, 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 per cento 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 '72, 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.), previa delibera del proprio Comitato di Gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni¹³.

- 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.

¹³ Il regolamento delle prestazioni riconosciute dall'E.B.A.N. è disponibile sul sito www.enteeban.it, nella sezione "Welfare".

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.

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

I Contratti provinciali individueranno i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori nocivi e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

OBBLIGO DI INFORMAZIONE

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 1987)

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore sulla qualità e sulla classe di appartenenza del prodotto che dovrà usare. Il lavoratore potrà rifiutarsi di usare il prodotto senza incorrere in sanzioni qualora gli fosse tenuta ignota la qualità e la classe di appartenenza del presidio sanitario.

ART. 68 – Tutela della salute dei lavoratori

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività":

- a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;
- b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i Contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro – a parità di retribuzione e di qualifica – di due ore e venti minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente CCNL (Allegato n. 16), i Contratti provinciali di lavoro dovranno valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre – fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma – le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i Contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche, con regolare

corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare – oltre a quanto previsto dal Contratto e dalla legge 20.5.1970, n. 300 – potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

È altresì demandato ai Contratti provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 37 del presente CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81 del 2008 demandate alla contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS) e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), sono state attuate rispettivamente con gli accordi del 19 giugno 2018 (Allegati n. 6 e n. 17).

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 legge¹⁴.

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 anni¹⁵.

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

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* allegato al presente contratto collettivo nazionale di lavoro (Allegato n. 18), 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

¹⁴ Cfr. art. 24 del D.lgs. n. 80/2015.

¹⁵ Cfr. art. 66 del presente CCNL.

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 è 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 quattro mesi, anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, né 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 RAPPORTO E 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.

RICHIAMO ALLE ARMI

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 1987)

Agli operai a tempo indeterminato, in caso di temporaneo richiamo alle armi, verrà retribuito il periodo di richiamo fino ad un massimo di 20 giornate.

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

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604 del 66 e n. 300 del 70, come modificate dalla legge n. 108 del 90.

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 alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL o dai Contratti provinciali di lavoro;
- 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. 76 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. 89, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della legge n. 108 del 90, 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, con la legge 26.2.1982 n. 54.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2008)

Relativamente ai rapporti di lavoro a tempo determinato, in caso di assenza ingiustificata per almeno cinque giorni, il datore di lavoro, con raccomandata A/R, procede alla contestazione del fatto e contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro, salvo il diritto alla riassunzione qualora il lavoratore presenti giustificate motivazioni dell'assenza.

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.

PREAVVISO NEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 1987 e modificato nel 2016)

L'operaio con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di garantire l'occupazione per il periodo di tempo stabilito, trascorsi 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro, in caso di anticipata risoluzione dello stesso, è tenuto a dare un preavviso al datore di lavoro di giorni 15 (quindici) di calendario

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 affidato.

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.

I contratti provinciali di lavoro debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 89.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2004)

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività, con:

- a) ammonizione verbale;*
- b) ammonizione scritta;*
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;*
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro*
- e) licenziamento senza preavviso*

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b) c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lett. e) si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, legge 300/1970.

I provvedimenti disciplinari devono essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

I provvedimenti disciplinari sono generalmente comminati secondo la seguente gravità:

normalmente l'ammonizione verbale e quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.

Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) *che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;*
- 2) *che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;*
- 3) *che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;*
- 4) *che arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti di macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;*
- 5) *che sia trovato addormentato;*
- 6) *che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;*
- 7) *che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche sul luogo di lavoro;*
- 8) *che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;*
- 9) *che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;*
- 10) *che proceda alla lavorazione o alla costruzione, sul luogo di lavoro, senza autorizzazione del datore di lavoro, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;*
- 11) *che occulti scarti di lavorazione;*
- 12) *che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;*
- 13) *che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.*

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto EBAT FAVLA.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso potrà essere adottato per le mancanze pi gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

1. *rissa o vie di fatto nello stabilimento;*
2. *assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;*
3. *gravi offese verso i compagni di lavoro;*
4. *lavorazione o costruzione sul luogo di lavoro, senza autorizzazione del datore di lavoro, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;*
5. *recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;*
6. *furto;*
7. *danneggiamento volontario di impianti e di materiali;*

8. *trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;*
9. *danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;*
10. *atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;*
11. *alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controlli di presenza;*
12. *insubordinazione grave verso i superiori.*

Relativamente alla disciplina applicabile nel caso di licenziamenti collettivi, il riferimento è alla L. 223/91.

ART. 78 – Norme disciplinari operai florovivaisti

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 affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro 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 da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

- 1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
 - a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;
- 2) con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lettera *b)* del paragrafo 1), saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

ART. 79 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni.

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 78 il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 89, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

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 (vedi il Protocollo di cui all'Allegato n. 19), 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. 82 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 – Delegato d'azienda operai florovivaisti

Nelle aziende che occupino più di 5 operai 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, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie (vedi il Protocollo di cui all'Allegato n. 19), sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo indeterminato che determinato.

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

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 82 del presente contratto.

Alla elezione del delegato 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 stessi entrano in funzione dalla 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 ed 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. 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 (vedi art. 19).

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 (vedi Allegato n. 19).

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 80 e 81 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 (vedi Allegato n. 19).

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 titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti provinciali che garantiscono 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.

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, esperiranno 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.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

(introdotta dal contratto integrativo provinciale del 2004)

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contrattazione collettiva o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, le parti, assistite dalle rispettive associazioni, si impegnano ad attivare un tentativo di composizione della vertenza a carattere informale, preventivo al ricorso alla Commissione Provinciale di Conciliazione.

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 professionalizzante
- 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.

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.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

ART. 93 – Contrattazione provinciale operai florovivaisti

Nelle province ove esistano aziende florovivaistiche classificate all’articolo “*Oggetto del contratto*” le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno procedere alla stipulazione di Contratti provinciali nei quali dovranno essere disciplinate le seguenti materie:

- 1) gli adempimenti di cui agli articoli 5, 8, 17, 18, 20, 24, 25, 29, 31, 34, 37, 39, 47, 49, 54, 55, 56, 61, 67, 68 e 88;
- 2) gli eventuali aspetti particolari che non contrastino con le norme generali del presente contratto;

- 3) l'eventuale diverso trattamento economico nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'abitazione, altri annessi o il vitto.

Le parti contraenti si impegnano di osservare e far osservare il presente contratto collettivo e di intervenire presso le Organizzazioni provinciali in caso di necessità al fine di facilitare l'applicazione del contratto o dirimere eventuali vertenze che insorgessero per la interpretazione del contratto stesso.

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.

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.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

Impegno a verbale – Diffusione contratti e tabelle

Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione agli accordi e contratti nazionali e provinciali.

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

Eventuali spese per la pubblicazione di testi contrattuali e tabelle salariali saranno ripartite tra tutte le parti in proporzione degli ordinativi di copie fatte da ciascuna Organizzazione.

ART. 94 – Esclusività di stampa. Archivi contratti

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È 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 del 1988, le parti contraenti si impegnano a inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin n. 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del decreto legge n. 318 del 96, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nel termine di trenta giorni al Ministero 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 CCNL 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.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti provinciali e/o accordi applicativi del presente CCNL.

MINIMI SALARIALI DI AREA MENSILI

Tabella n. 1

OPERAI AGRICOLI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	1.286, 25
Area 2	1.173, 06
Area 3	874, 65

MINIMI SALARIALI DI AREA ORARI

Tabella n. 2

OPERAI FLOROVIVAISTI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	7,79
Area 2	7,14
Area 3	6,71

Verbale di Accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana

la Confederazione Nazionale Coldiretti

la Confederazione Italiana Agricoltori

e

la Flai-Cgil

la Fai-Cisl

la Uila-Uil

premessi

- che l'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti prevede che *"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 90 e 91 del presente contratto)¹⁶, per i quali - ferma restando l'applicazione del presente CCNL - definire un accordo collettivo"*;

- che in data 22/10/2014 le organizzazioni Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Fai-Cisl e Uila-Uil hanno sottoscritto un accordo per la risoluzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 26 aprile 2006 per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

¹⁶ Cfr. articoli n. 92 e 93 del presente CCNL.

- che le Parti ravvisano l'esigenza di disciplinare in modo adeguato i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai;

- che le Parti, per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva, intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di disciplinare con il presente Accordo - che fa parte integrante del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti ed è ad esso allegato - i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato ed i loro operai.

A tali rapporti di lavoro si applica con effetto dal 1 gennaio 2015 il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, e segnatamente le norme relative agli operai florovivaisti, salvo quanto qui di seguito specificatamente previsto.

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente accordo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata, che svolgono, in via esclusiva, lavori e servizi di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private, di imboscamento, nonché lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria, forestale e del territorio e gli operai da esse dipendenti.

In particolare, il presente accordo si applica, a titolo esemplificativo, alle imprese che svolgono lavori e servizi di progettazione, costruzione e manutenzione di:

- aree a verde pubblico e privato, compreso l'arredo urbano e il patrimonio forestale;
- opere per la difesa del territorio e l'eliminazione del dissesto idrogeologico;
- impianti irrigui, idraulici e di illuminazione nelle aree verdi;
- opere ambientali e in ambito fluviale, di sistemazione idraulica e bonifica,

nonché attività agli stessi complementari.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che il presente accordo è applicabile limitatamente alle imprese che, svolgendo esclusivamente attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, non sono considerate agricole, pur avendo gli

operai addetti alle citate attività inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo ai sensi dell'art. 6 lettera e) della legge n. 92/1979.

Art. 2 Cessazione di appalto

L'azienda cessante è tenuta a comunicare eventuali esuberi alle parti contrattuali territoriali e all'azienda subentrante, affinché quest'ultima, in caso di nuove assunzioni legate all'appalto stesso, possa fare ricorso, di preferenza, a quegli stessi lavoratori.

Le aziende informeranno le rappresentanze sindacali aziendali/rappresentanze sindacali unitarie sulla tipologia, sulla modalità e sulla tempistica dei contratti di appalto.

Art. 3 Classificazione del personale

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori sono inquadrati secondo la classificazione degli operai florovivaisti contenuta nell'art. 31, rubricato "Classificazione", del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Conseguentemente la classificazione degli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato è così stabilita:

AREA 1^A

Livello "a" – ex specializzato super

- tecnico in grado di strutturare e costruire impianti irrigui e di regime delle acque di superficie in ogni particolare e in ogni situazione, nonché ogni montaggio idraulico ed elettrico;
- potatore di alberi in grado di operare con capacità di pianificazione del cantiere di potatura e in possesso di complete conoscenze agronomiche delle diverse tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;
- giardiniere specialista in possesso di complete conoscenze per affrontare e risolvere ogni problema di manutenzione delle diverse tipologie di aree verdi (giardini, parchi, aree boschive, ecc.) e in grado di interpretare disegni e planimetrie di progetto dandone pratica esecuzione nella realizzazione di aree verdi;
- operatore in possesso di complete conoscenze tali da consentirgli l'esecuzione di progetti di rinaturazione e di manutenzioni ordinarie e straordinarie di silvicoltura;
- conduttore meccanico che, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Livello “b” - *ex* specializzati

- potatore di alberi in possesso di buone conoscenze agronomiche delle tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;
- giardiniere in grado di operare secondo le regole agronomiche/paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso;
- meccanico in grado di mantenere il parco macchine e le attrezzature dell’azienda;
- conduttore patentato di autotreni, automezzi e macchine operatrici.

AREA 2^A

Livello “c” - *ex* qualificati super

- operaio in grado di provvedere agli scavi, alla stesura di tubi e di cavi, ad ogni montaggio idraulico, a montaggi elettrici in bassa tensione, a riparazioni su impianti esistenti, alla sistemazione di irrigatori in funzione del verde sia nelle situazioni semplici e sia sulla base di un progetto;
- giardiniere manutentore in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi;
- operaio in grado di eseguire opere di ingegneria naturalistica – regimazione delle acque, quali opere in legno (vimate, palizzate, ecc.) e in pietra (gabbionate, scogliere, ecc.), idrosemine, piantagioni ed opere.

Livello “d” - *ex* qualificati

- potatore di arbusti, siepi e sarmentose in grado di operare secondo le tecniche agronomiche, nonché di effettuare potature su alberi seguendo le indicazioni fornitegli;
- giardiniere generico in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l’esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi;
- conduttore di piccoli mezzi meccanici.

AREA 3^A

Livello “e” - ex comuni

- operaio in grado di eseguire le operazioni più semplici (scavi, stesura di tubi, montaggio di giunti, ricopertura e piantumazione, potatura, tosatura dei prati con macchine semplici, stesura e modellazione del terreno, ecc.), nonché di fornire supporto agli operai degli altri livelli di inquadramento.

Art. 4 Trattamento economico e normativo

Agli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato che operano su una pluralità di territori e/o province, si applicano le disposizioni del contratto provinciale di lavoro della provincia in cui si trova la sede legale del datore di lavoro, ovvero di altra sede eventualmente individuata con specifico accordo sindacale aziendale.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti a livello aziendale.

Art. 5 Indennità e rimborsi spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro, per i quali non è previsto il rientro giornaliero, ma sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Qualora invece sia previsto il rientro in giornata, al dipendente spetta inoltre una indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato. In tal caso, l'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro assegnato e va conteggiato dall'ora fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai lavoratori per i quali non è previsto il rientro giornaliero, limitatamente all'ipotesi in cui il posto di lavoro assegnato sia ubicato fuori dal Comune di alloggiamento in loco. In tal caso l'indennità giornaliera sarà proporzionale alla distanza tra il posto di lavoro assegnato e l'alloggiamento in loco.

Per i comandi a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro superiori ad un periodo continuativo di tre settimane, la contrattazione provinciale disciplinerà la materia dei rientri.

Il valore dell'indennità giornaliera di cui ai commi secondo e terzo è pari alle seguenti misure:

- euro 8,00 fino a 15 chilometri;
- euro 11,00 oltre 15 e fino a 25 chilometri;
- euro 16,00 oltre 25 e fino a 40 chilometri;

– euro 26,00 oltre 40 chilometri.

Al dipendente che – previa autorizzazione da rilasciarsi di volta in volta dal datore di lavoro o da un suo sostituto – usa il proprio mezzo per servizio, spetta un rimborso pari a 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Ai fine dell'applicazione della presente norma, per “sede abituale di lavoro” deve intendersi la sede dell'azienda o il cantiere di prima assunzione del lavoratore.

Le indennità e i rimborsi previsti dal presente articolo possono essere forfetizzati dalla contrattazione provinciale.

Norma transitoria

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro degli operai oggi disciplinati dal CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato del 26 aprile 2006 siano regolati, a decorrere dal 1° gennaio 2015, dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e dal presente Accordo ad esso allegato.

Restano salvi i trattamenti economici di miglior favore acquisiti alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Confagricoltura

Flai-Cgil

Coldiretti

Fai-Cisl

CIA

Uila-Uil

Verbale di Accordo

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana

la Confederazione Nazionale Coldiretti

la Confederazione Italiana Agricoltori

e

la Fai-Cisl

la Uila-Uil

premesso

- che le medesime Parti in data 26 aprile 2006 hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

- che, pur permanendo l'esigenza di disciplinare in modo adeguato i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e i loro dipendenti, le Parti - per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva - intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di procedere alla consensuale risoluzione del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siglato il 26 aprile 2006, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico, con effetto dal 31 dicembre 2014.

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro oggi disciplinati dal CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siano regolati, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per i lavoratori con la qualifica di operaio, dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e dall' *“Accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai”* del 22 ottobre 2014 ad esso allegato.

Le Parti si impegnano a dare adeguata pubblicità al presente accordo affinché le aziende ed i lavoratori interessati possano essere adeguatamente informati.

Ferma restando la risoluzione del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siglato il 26 aprile 2006 e successive modifiche ed integrazioni, le Parti si impegnano a definire, entro il 31 dicembre 2014, un accordo per la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro per i quadri e gli impiegati delle imprese di manutenzione del verde.

Confagricoltura

Fai-Cisl

Coldiretti

Uila-Uil

CIA

**Protocollo di intesa per un confronto permanente sui temi dello sviluppo,
dell'occupazione e della competitività del settore agricolo**

In data 6 luglio 2006, presso la sede di Confagricoltura in Roma, tra le seguenti organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo:

- Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura);
- Confederazione Nazionale Coldiretti (Coldiretti);
- Confederazione Italiana Agricoltori (CIA),
- Flai-Cgil;
- Fai-Cisl;
- Uila-Uil,

considerato

che lo scenario economico nazionale risulta caratterizzato da una prolungata difficile congiuntura con una crescita del Prodotto interno lordo (Pil) ancora modesta, con conti pubblici senza avanzo primario e con un rapporto debito pubblico-Pil sempre più preoccupante soprattutto se letto, come doveroso, all'interno delle vigenti regole europee e dell'affermato processo di globalizzazione dell'economia mondiale;

che l'accresciuta concorrenza dei paesi terzi determina una forte pressione competitiva che grava sull'agricoltura italiana ed europea;

che sul sistema produttivo rappresentato dalle imprese agricole continuano a gravare costi economici di produzione e appesantimenti burocratici e amministrativi che frenano la competitività delle aziende del settore primario;

che nel mercato del lavoro agricolo continuano ad essere presenti fenomeni distorsivi, quali quelli del lavoro sommerso e lavoro fittizio, che debbono essere adeguatamente combattuti così come rilevato e concordato dalle medesime parti nell'avviso comune per l'emersione del lavoro irregolare in agricoltura del 4 maggio 2004;

che permane la necessità, pur nel rispetto delle peculiarità del lavoro agricolo, caratterizzato da una forte componente stagionale, di favorire la stabilizzazione dell'occupazione, in linea con quanto indicato nel citato avviso comune;

che per migliorare l'occupazione in agricoltura occorre innalzare la qualità dell'offerta formativa al fine di assicurare ai lavoratori un livello di professionalità adeguato alle nuove esigenze di un mondo del lavoro in rapida evoluzione;

tutto ciò considerato, le Parti in epigrafe indicate

ravvisano

l'esigenza di definire delle sedi permanenti di confronto per individuare e convenire obiettivi comuni da perseguire anche in rapporto con le pubbliche istituzioni rispetto ai temi sopra evidenziati e a quelli che dovessero sopravvenire, e

convengono

di incontrarsi a richiesta di una di esse e comunque almeno una volta l'anno a livello nazionale per monitorare l'andamento complessivo del settore e decidere iniziative comuni di intervento;

di demandare a livello territoriale la definizione di analoghe iniziative.

LINEE GUIDA PER LE EROGAZIONI DI SECONDO LIVELLO
LEGATE ALLA PRODUTTIVITA'

Premessa

A partire dalla metà degli anni '90 la legislazione nazionale ha incentivato in vario modo le forme di retribuzione premiale disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, partendo dal presupposto che i premi di risultato, se ben congegnati, sono in grado di aumentare l'efficienza e la produttività aziendale.

Le risorse pubbliche destinate a questa forma di incentivazione – che si è concretizzata in sgravi contributivi e fiscali – sono nel tempo cresciute ed hanno assunto caratteri strutturali.

Del resto il recupero di efficienza del sistema produttivo rimane una priorità per il nostro Paese, considerato il *gap* esistente rispetto agli altri sistemi produttivi dell'Unione Europea. E l'agricoltura non fa eccezione.

Tutta la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività assegna un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva di secondo livello, giacché solo i premi regolati dai contratti aziendali o territoriali sono ammessi agli sgravi.

Nel nostro sistema negoziale, tuttavia, la contrattazione collettiva di secondo livello, che è territoriale, solo raramente è riuscita a prevedere erogazioni legate alla produttività, coi requisiti previsti dalla legislazione incentivante.

Nella maggior parte dei casi si è trattato di erogazioni difformi dal modello previsto dalla legge (e aventi natura di aumento retributivo) e che non danno diritto agli sgravi fiscali e contributivi correlati.

La scarsa diffusione delle erogazioni di produttività nell'ambito della nostra contrattazione provinciale è probabilmente dovuta anche all'oggettiva difficoltà di disciplinare a livello territoriale – e dunque in modo esteso per un numero rilevante di aziende con caratteristiche ed andamenti diversificati – modelli premiali concretamente misurabili ed effettivamente applicabili.

Di qui l'esigenza di predisporre delle linee guida che - ferma restando l'autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 2 del CCNL – possano essere utili a definire erogazioni di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Naturalmente trattandosi di linee guida le indicazioni fornite qui di seguito potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali.

Normativa

A livello normativo, a partire dal 1997, sono stati previsti sgravi contributivi e fiscali sul premio di risultato, con diverse disposizioni legislative.

Da ultimo l'art. 4, commi 28-29 della legge 92/2012 (cd. Riforma Fornero) ha reso stabile il regime di sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68,

della legge n. 247/2007, relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività (per l'anno 2014 le relative disposizioni attuative sono contenute nel D.P.C.M. 14 febbraio 2014).

La normativa riconosce, in particolare, lo sgravio di 25 punti percentuali dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e lo sgravio totale dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, sulle erogazioni che presentino le seguenti caratteristiche:

- siano previste dai contratti collettivi aziendali ovvero di secondo livello;
- siano incerte nella corresponsione o nell'ammontare;
- siano correlate alla misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti dal contratto collettivo come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Allo stesso modo, il legislatore ha adottato, sin dal 2008, misure sperimentali di tipo fiscale per l'incremento della produttività del lavoro.

Da ultimo l'art. 1, c. 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013) ha disposto la proroga, per i periodi d'imposta 2013 e 2014, della speciale agevolazione fiscale (aliquota IRPEF sostitutiva del 10%) per le retribuzioni premiali erogate sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello.

Le relative disposizioni sono state attuate per l'anno 2013 con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.04.2013, e circolare n. 11/E del 30.04.2013 dell'Agenzia delle Entrate) e, per l'anno 2014, con D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (cfr. circolare n. 14 del 29.05.2014 del Ministero del Lavoro).

A differenza di quanto previsto per i benefici di tipo contributivo - per i quali le caratteristiche sono definite una volta per tutte dalla normativa citata - i criteri per l'applicazione delle agevolazioni fiscali vengono fissati annualmente. Sulla base dell'esperienza e della prassi applicativa progressa, deve comunque ritenersi che le erogazioni che presentano le (stringenti) caratteristiche per beneficiarie delle agevolazioni contributive, rispondano di norma anche ai criteri stabiliti per la detassazione (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.04.2013).

Gli accordi relativi alle erogazioni premiali devono essere depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Aspetti contrattuali

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti, coerentemente con quanto indicato dal legislatore, all'art. 2, stabilisce che *"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"*.

È evidente dunque la volontà del contratto nazionale di affidare al secondo livello di contrattazione la definizione di erogazioni legate alla produttività che abbiano quelle caratteristiche previste dalla legge (incertezza, misurabilità, etc.) per poter intercettare le agevolazioni di carattere fiscale e contributivo.

È il caso di precisare che si tratta di qualcosa di diverso rispetto alla normale definizione della dinamica salariale finalizzata alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, compito pure affidato, per il secondo biennio, ai contratti provinciali.

Le erogazioni premiali infatti - a differenza dei normali incrementi salariali - non sono finalizzate alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, bensì ad aumentare l'efficienza e la produttività aziendale. Esse dunque vengono riconosciute solo al verificarsi delle condizioni previste dal contratto.

Indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività

Le erogazioni legate ai risultati devono essere riconosciute in presenza di incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Le erogazioni possono essere previste anche distintamente per settore merceologico, al fine di facilitare l'individuazione di indicatori mirati e selettivi.

Per determinare tali incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, nel contratto provinciale devono essere individuati idonei indicatori di riferimento.

A mero titolo esemplificativo si elencano, qui di seguito, alcuni possibili indicatori di riferimento, con la relativa fonte:

- valore della produzione agricola (fonte: Istituto Tagliacarne; INEA)
- prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali (fonte: Camere di Commercio);
- andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi e ricavandone le percentuali in più o in meno (fonte: Camere di Commercio);
- valore aggiunto agricolo ai prezzi di base (fonte: Camere di Commercio);
- livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorate, verificando gli scostamenti in aumento o in diminuzione e quantificandone le percentuali (fonte: INPS o ISTAT);
- ...

Naturalmente è preferibile che vengano scelti almeno due degli indicatori sopra elencati, stabilendo anche il rapporto tra di loro.

È evidente che si tratta solo di un'elencazione esemplificativa e che altri parametri significativi potranno essere individuati dalle Parti a livello territoriale, determinando anche l'incidenza dei riferimenti sopra citati, sempreché si tratti di parametri certi e oggettivamente rilevabili.

Procedura

La verifica delle condizioni indicate dal contratto collettivo provinciale per la corresponsione del premio richiede - oltre all'acquisizione del dato ufficiale di

riferimento - una complessa valutazione dei rapporti tra i diversi indicatori selezionati.

Sorge quindi la necessità di individuare una sede nella quale possano essere raccolti i dati ed effettuate le valutazioni necessarie.

La sede più opportuna, a nostro avviso, è quella dell'ente bilaterale territoriale, in cui siedono tutti gli attori della contrattazione.

A detto ente potrà essere demandata la raccolta e verifica dei dati, nonché la dichiarazione di sussistenza (o meno) dell'incremento di produttività, qualità o di altri elementi di competitività che determina la corresponsione dell'erogazione premiale.

Il premio di produttività territoriale, nel caso in cui le parti dichiarino la sussistenza degli elementi per la sua corresponsione, potrà essere erogato all'inizio dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato può competere sia agli operai assunti a tempo indeterminato che agli operai assunti a tempo determinato.

Casi di esclusione

L'individuazione di indicatori a livello territoriale, ancorché distintamente per settore merceologico, comporta l'inevitabile rischio di valutazioni di tipo medio e massivo che possono prescindere dal reale andamento delle singole imprese operanti nella provincia e/o nel settore merceologico di riferimento.

Sussiste quindi la necessità di individuare, preventivamente, dei casi oggettivi di esclusione dall'obbligo di corresponsione del premio, laddove ne scattino i presupposti, per le aziende che si trovino in determinate situazioni.

E così, a mero titolo di esempio, nei contratti provinciali potrà essere prevista l'esclusione dall'obbligo per le aziende:

- rientranti nei territori in cui sia stato dichiarato dalle competenti autorità nazionali e/o territoriali lo stato di calamità;
- la cui produzione prevalente rientra in comparti produttivi per i quali è stato dichiarato, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, lo stato di crisi e/o lo stato di emergenza per rischio sanitario;
- in crisi interessate da processi di ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione nell'anno di riferimento, nonché da contratti di solidarietà di tipo difensivo;
- in fase di *start-up* per la durata di _____.

A livello provinciale, vedasi Accordo sindacale del 12 ottobre 2017, di durata annuale, rinnovabile di anno in anno salvo disdetta di una delle parti firmatarie

VERBALE DI ACCORDO

***“Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro
nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura”***

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell’Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele n. 101,

tra

la Confederazione Generale dell’Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA Agricoltori Italiani

e

la FLAI-CGIL
la FAI-CISL
la UILA-UIL

congiuntamente “*le parti*”

Premesso

- che l'acquacoltura è l'attività economica organizzata, esercitata professionalmente, diretta all'allevamento o alla coltura di organismi acquatici che avviene attraverso la cura e lo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, in acque dolci, salmastre o marine;
- che le imprese che esercitano attività di acquacoltura ed i rispettivi lavoratori sono inquadrati a tutti gli effetti nel settore agricolo ai sensi dell’art. 2135 c.c., come novellato dal D.lgs. n. 228/2001;
- che i rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e gli operai agricoli da esse dipendenti sono regolati dalla contrattazione collettiva agricola (art. 1, CCNL Operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018);
- che il contratto collettivo di lavoro prevede disposizioni specifiche per la materia dell’acquacoltura attraverso una delega alla contrattazione provinciale prevista agli artt. 34 (orario di lavoro), 35 (riposo settimanale) e 42 (lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli);
- che permane comunque la necessità di stabilire a livello nazionale ulteriori disposizioni che tengano conto delle specifiche modalità con le quali si svolge il lavoro nelle imprese che svolgono attività di acquacoltura

Considerato

- che ormai da tempo la normativa sull'allevamento e sulla coltura di organismi acquatici necessita di un coordinamento tra la contrattazione collettiva e le disposizioni in materia di acquacoltura, di navigazione, igiene e sanità, salute e sicurezza dei lavoratori durante il trasporto, e protezione degli animali;

- che la mancanza di tale regolamentazione combinata, crea da tempo alle imprese che si occupano di acquacoltura, una serie di dubbi, limiti e difficoltà in merito ad alcuni aspetti gestionali relativi all'attività lavorativa svolta dai propri operai agricoli;

- che le parti avvertono e comprendono l'esigenza di individuare le specificità del settore ed affrontare le problematiche esposte dalle imprese.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono

1) che sulle imbarcazioni asservite all'acquacoltura l'operaio agricolo può svolgere le attività tipiche dell'acquacoltura, comprese quelle connesse, nonché altre attività che siano comunque diverse da quelle riservate per legge al personale imbarcato;

2) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi alle trasferte (o missioni) del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, e in particolare le modalità di rimborso spese e la determinazione della relativa indennità, fatti sempre salvi i trattamenti di miglior favore – laddove esistenti – stabiliti a livello aziendale. A tal fine, si precisa che deve considerarsi “missione” o “trasferta”, lo spostamento temporaneo del luogo di lavoro ad altro Comune sito al di fuori di quello dove viene abitualmente eseguita l'attività lavorativa;

3) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi all'attività di guardiania (vigilanza e custodia) diurna e notturna del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro e alle eventuali indennità economiche specifiche.

4) che i contratti provinciali possono disciplinare, nell'ambito della classificazione dei lavoratori agricoli, il corretto inquadramento professionale degli operatori agricoli dipendenti dalle imprese di acquacoltura che svolgono anche le attività proprie dell'Operatore Tecnico Subacqueo.

§§§§§

Le parti si impegnano ad avviare con le autorità competenti nel settore dei trasporti e della salute un dialogo finalizzato ad esporre le problematiche specifiche del settore e a trovare soluzioni condivise.

Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del presente accordo per definire eventuali modifiche o integrazioni con particolare riferimento alle questioni inerenti il trasporto degli organismi acquatici vivi.

p. la FLAI-CGIL

p. la FAI-CISL

p. la UILA-UIL

p. la Confagricoltura

p. la Coldiretti

p. la CIA

VERBALE DI ACCORDO

“Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici”

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell’Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele 101,

tra

la Confederazione Generale dell’Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA-Agricoltori Italiani

e

la CONFEDERDIA
la FLAI-CGIL
la FAI-CISL
la UILA-UIL

Visto il D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 che demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo del lavoro;

considerato che le disposizioni contenute nel D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 non tengono adeguatamente conto delle particolari caratteristiche delle aziende agricole e dello svolgimento delle attività di lavoro nel settore agricolo, le parti hanno convenuto con le norme di seguito indicate, di dare attuazione alla definizione degli aspetti concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici da valere per i quadri, gli impiegati e gli operai agricoli e florovivaisti.

1) *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

Considerato che in base al 2° comma dell’art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 *“in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”*, le parti convengono:

- a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell’ambito delle RSA, (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;
- b) in sede provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del rappresentante alla

sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

2) Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

La riunione può essere convocata dalle RSA (o dalle RSU), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

Possono essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o quelli a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 51 giornate.

La preferenza alla nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio al momento della elezione.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al comitato paritetico provinciale a cura del segretario.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

3) Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti annui che le parti convengono siano pari a:

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg.
- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg.
- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.

Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.

Il numero delle giornate sono considerate in riferimento all'anno precedente.

Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie il presente accordo potranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai rappresentanti alla sicurezza per le aziende previste alla lettera b) del punto 1 del presente accordo.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal 1° comma dell'art. 50 citato, lettere b), c), d), g), i), l), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente punto.

I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA (o alle RSU) ove esistenti.

4) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

- a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi incaricato.

- b) nei casi in cui il D.lgs. n. 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione, secondo le previsioni di legge.
- c) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare ove previsto il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei rappresentanti per la sicurezza designati nei casi di cui al punto 1, lettera b) del presente accordo.

5) *Formazione dei rappresentanti per la sicurezza*

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del D.lgs. n. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.

Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei rappresentanti alla sicurezza di cui alla lettere a) e b) del punto 1 del presente accordo, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un triennio.

Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.

6) *Riunioni periodiche*

In applicazione dell'art. 35 comma 1 del D.lgs. n. 81/2008 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

7) Comitato paritetico nazionale

Il Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Comitato svolge compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 81/2008, in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.lgs. n. 81/2008;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori agricoli;
- eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo.

8) Comitato paritetico provinciale

Il Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Orientativamente tale Comitato ha i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

9) Formazione ed informazione dei lavoratori

Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10) Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

A livello provinciale, l'attività dei Rappresentanti territoriali per la sicurezza sul lavoro (RLST) è gestita dall'Ente Bilaterale EBAT FAVLA. Vedasi, www.favla.it

Allegato n. 7 - Linee - guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse *extra legem*

Il giorno 30 luglio 2012 in Roma tra

Confagricoltura, Coldiretti e CIA

e

Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22 settembre 2009 e del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, definiscono congiuntamente, con gli atti allegati, le linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse *extra-legem*/Enti bilaterali ed il relativo Statuto tipo.

Confagricoltura

Flai-Cgil

Coldiretti

Fai-Cisl

CIA

Uila-Uil

Premessa

La situazione degli enti ed organismi bilaterali esistenti a livello provinciale non è uniforme in quanto alcuni degli organismi bilaterali territoriali previsti dalla contrattazione collettiva o da accordi sindacali non sono stati effettivamente costituiti o, laddove costituiti, non assicurano sempre attività e/o prestazioni omogenee su tutto il territorio nazionale.

Occorre peraltro tenere presente che recenti innovazioni legislative hanno valorizzato in modo significativo la bilateralità, assegnando alle Parti Sociali la gestione di importanti funzioni sussidiarie, ed in alcuni casi addirittura sostitutive, di quelle pubbliche. A fronte del nuovo ruolo attribuito agli enti bilaterali, il legislatore ha avvertito l'esigenza di introdurre disposizioni normative che garantiscono una maggiore trasparenza nella gestione delle funzioni affidate a tali organismi.

Sussiste quindi la necessità, come sottolineato dal Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22/09/2009, di procedere al riordino ed alla valorizzazione degli enti ed organismi bilaterali esistenti, anche mediante il loro accorpamento,

con l'obiettivo di una maggiore funzionalità ed efficacia delle attività ad essi demandata, nel rispetto del nuovo quadro normativo.

Stante la significativa articolazione territoriale del lavoro in agricoltura, l'azione di riordino non può che avviarsi a livello decentrato, in un quadro di riferimento unitario.

Ferma restando l'autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, si forniscono qui di seguito alcune indicazioni (linee-guida) utili per il riordino e la riqualificazione degli strumenti della bilateralità, in primis delle Casse *extra-legem* provinciali.

L'obiettivo è quello di dare vita ad un unico organismo bilaterale per ciascun territorio provinciale in cui unificare le funzioni attualmente distribuite nei diversi organismi e a cui attribuire anche nuovi compiti.

L'unificazione avverrà attraverso un ampliamento dei compiti attualmente affidati alle Casse *extra-legem* provinciali – e la loro contestuale evoluzione in Enti bilaterali agricoli provinciali – al fine di non disperdere il patrimonio di competenze e conoscenze consolidato nel tempo e di valorizzare e arricchire adeguatamente questa positiva esperienza.

Unitamente alle linee-guida si ritiene utile fornire uno schema di statuto-tipo che assicuri la rispondenza al dettato normativo ed una tendenziale omogeneità, nel rispetto dell'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione.

Natura giuridica

Le Casse/Enti bilaterali sono da considerarsi come una struttura organizzata (ente bilaterale) creata dalle associazioni datoriali e sindacali firmatarie della contrattazione collettiva di lavoro agricola al fine di attuare un interesse collettivo derivante dalla contrattazione.

La configurazione giuridica che le Casse/Enti bilaterali dovrebbero assumere è quella delle associazioni non riconosciute di cui agli articoli 36 e seguenti del codice civile. Tra le norme che disciplinano questo tipo di associazioni merita di essere ricordata quella relativa alla responsabilità patrimoniale (art. 38 del codice civile) secondo la quale, sebbene le associazioni non riconosciute godano di autonomia patrimoniale, coloro che hanno agito in nome e per conto dell'associazione rispondono personalmente e solidalmente delle obbligazioni assunte dall'associazione medesima.

Modalità di costituzione

Sebbene la normativa, in linea generale, non imponga una particolare forma per la costituzione delle associazioni non riconosciute, appare senz'altro opportuno che l'atto costitutivo/statuto sia redatto in forma scritta.

Per conferire maggiore certezza e valore probatorio all'atto costitutivo/statuto, è opportuno che sia redatto in forma di atto pubblico con l'assistenza di un notaio.

Naturalmente le Casse già esistenti e regolarmente funzionanti possono limitarsi ad effettuare una modifica dello statuto attualmente in vigore, al fine di adeguarlo alle nuove esigenze, con particolare riferimento all'ampliamento dell'oggetto ed alla modifica della ragione sociale.

Qualora sussistano invece fondate ragioni di carattere organizzativo, gestionale o finanziario che rendano preferibile la costituzione di un nuovo ente bilaterale, le parti devono porre in liquidazione l'organismo pre-esistente, prevedendo una "sessione stralcio" che garantisca la continuità nella riscossione della contribuzione e nell'erogazione delle relative prestazioni, e contestualmente costituire un nuovo organismo bilaterale secondo lo statuto-tipo allegato chiaramente distinto dal precedente.

Nelle poche province ove ancora non esista la Cassa *extra legem* le parti possono senz'altro procedere alla costituzione dell'ente secondo lo schema di statuto-tipo.

Attività

Un'importante opportunità è rappresentata dalla possibilità per le Casse/Enti bilaterali di ampliare il proprio raggio d'azione attraverso lo svolgimento di ulteriori compiti e funzioni rispetto a quelli originariamente previsti (integrazione malattia e infortuni). In particolare, ai sensi dell'art. 8 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti, i predetti organismi potranno svolgere le funzioni oggi demandate agli Osservatori provinciali, ai Comitati territoriali per la sicurezza, ai Centri di formazione agricola.

Potranno inoltre essere affidati alle Casse/Enti bilaterali nuovi compiti in linea con le previsioni delle nuove disposizioni legislative in materia di bilateralità quali, ad esempio, quelli previsti dall'Avviso comune del 16.09.2011 in materia di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative (convenzioni con le ASL e con i medici competenti, certificazione di opuscoli per la formazione/informazione dei lavoratori, etc.).

Al fine di allargare la platea delle imprese aderenti, potrebbe essere opportuno pubblicare sul *web* lo statuto e la modulistica.

Gli enti potranno dotarsi di apposita struttura per svolgere le funzioni previste dal contratto e dallo statuto. Le eventuali strutture dovranno ispirarsi a criteri di snellezza operativa e di economicità di gestione.

Contribuzione

La misura della contribuzione per il finanziamento delle Casse/Enti bilaterali deve essere determinata dal contratto collettivo provinciale di lavoro.

Tale contributo può essere, in sede contrattuale, accorpato in un'unica voce al contributo di assistenza contrattuale provinciale (CAC provinciale).

In tale ipotesi, le parti contrattuali provinciali, con separato accordo, determinano la specifica quota della predetta contribuzione da destinare al CAC provinciale e quella da destinare al finanziamento delle Casse/Enti bilaterali.

Nel medesimo accordo, le Parti devono distinguere - nell'ambito della contribuzione destinata alle Casse/Enti bilaterali - la quota finalizzata a finanziare le prestazioni integrative da quella finalizzata a finanziare "altre attività bilaterali". A tal fine le relative contabilità saranno separate.

Al fine di rafforzare l'obbligo contrattuale di versamento di tale contribuzione, il contratto provinciale può prevedere, nell'articolo relativo alla retribuzione, una specifica disposizione in materia di *welfare contrattuale* - che confermi che le prestazioni erogate dalle casse rappresentano un diritto contrattuale - con la previsione di una quota aggiuntiva di retribuzione, integrativa di quella prevista dall'art. 49 del CCNL, dovuta dai datori di lavoro che non aderiscono al sistema di bilateralità territoriale e non corrispondono i relativi oneri.

Regime fiscale e previdenziale dei contributi

La quota di contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore alla Cassa *extra legem* provinciale per l'erogazione dei trattamenti di integrazione al reddito in caso di malattia ed infortunio, deve considerarsi - secondo i principi elaborati in materia dal Ministero delle Finanze (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n. 55/E del 4/3/1999) - come contribuzione assistenziale di carattere sociale. Essa infatti è obbligatoria ai sensi delle relative previsioni della contrattazione collettiva nazionale e provinciale e destinata ad integrare le indennità di legge in caso di malattia e infortunio.

Conseguentemente tale quota di contribuzione concorre a formare il reddito del lavoratore e deve essere soggetti all'imposizione fiscale ordinaria.

Sotto il profilo previdenziale, la quota di contribuzione a carico del lavoratore destinata al finanziamento delle indennità assistenziali integrative previste dalla contrattazione collettiva è assoggettata a contribuzione previdenziale e assistenziale ordinaria; mentre la quota a carico del datore di lavoro avente la medesima finalità e natura è assoggettata al contributo di solidarietà del 10% (D.lgs. n. 314/1997).

Trattamento fiscale delle indennità erogate

Per quanto riguarda invece il trattamento fiscale delle prestazioni erogate dalle Casse *extra legem*, la circolare ministeriale citata (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n. 55/E del 4/3/1999) precisa che esso debba essere determinato autonomamente in base ai principi generali che regolano l'imposizione fiscale sui redditi. In altre parole la loro assoggettabilità a tassazione dipende dalla riconducibilità, o meno, alle categorie reddituali previste dall'art. 6 del TUIR.

Pertanto se l'indennità erogata dalla Cassa di assistenza sociale rientra tra quelle sostitutive del reddito di lavoro dipendente, essa sarà assoggettata a tassazione con le necessarie modalità previste per il reddito che va a sostituire.

Al fine di evitare la doppia imposizione, il Ministero delle Finanze ha chiarito inoltre che l'importo dell'indennità sostitutiva del reddito da lavoro subordinato da assoggettare a tassazione deve essere diminuito della quota di contributi assistenziali che, per lo stesso periodo d'imposta, ha concorso a formare il reddito imponibile del percettore (cfr. paragrafo precedente). In altre parole dalle erogazioni in questione debbono essere detratti gli importi dei contributi destinati a finanziarle, versati nello stesso periodo di imposta ed assoggettati a tassazione.

**Statuto della Cassa *extra legem*/ Ente Bilaterale Agricolo Territoriale
(omissis)**

A livello provinciale, l'attività dell'ente bilaterale è affidata EBAT FAVLA;
si rimanda al sito www.favla.it

Regolamento per il funzionamento degli Osservatori (art. 9 CCNL)

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità degli Osservatori, nonché per uniformarne le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

1. Presidenza

La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente, 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 sarà assunta a turno da un rappresentante dei datori di lavoro se la Presidenza è affidata al rappresentante dei lavoratori e viceversa in caso contrario.

3. Riunioni dell'Osservatorio

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

Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio.

Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti.

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

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

4. Rappresentanti

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

In caso di carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5. Compiti dell'Osservatorio

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 9 del CCNL, fermo restando quanto già previsto dai Contratti provinciali di lavoro.

6. Operatività dell'Osservatorio

La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DEL
FONDO PARITETICO NAZIONALE INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE
CONTINUA IN AGRICOLTURA
(OMISSIS)**

Per maggiori informazioni, si rimanda al sito www.foragri.com

**ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO PER LA DISCIPLINA
DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI
MESTIERE
AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015**

Le Parti – confermando la scelta condivisa di valorizzare la contrattazione collettiva applicandola a tutti i rapporti di lavoro dipendente, nonché l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a seguito dell'abrogazione del d.lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato) ex art. 55, lett. g) del d.lgs. n. 81/2015 – definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale. Esso sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'allegato 1 del presente accordo.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità.

Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Durata

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato disciplinato dal presente accordo non può avere una durata inferiore a sei mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

OPERAI

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

IMPIEGATI

CATEGORIA	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Quadri e Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quarta	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quinta		12 mesi	12 mesi	24 mesi

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

Durante lo svolgimento del rapporto, le Parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Malattia e infortunio

OPERAI

In caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 62 e 63 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.

IMPIEGATI

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli istituti previdenziali ed assistenziali.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale.

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

È in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari a 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire.

La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato 2 del presente accordo.

Le competenze e le funzioni del *tutor* aziendale sono quelle previste dal DM 28/02/2000. Il *tutor* può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

Le Parti – al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante – definiscono gli *standard* formativi per i profili professionali del settore agricolo come da allegato n. 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Tali profili formativi – per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche – possono essere aggiornati e integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.

Apprendistato a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 44, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1[^] e 2[^] di cui all'art. 31 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014 e alle categorie 1[^], 2[^], 3[^] e 4[^] di cui all'art. 17 del CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli del 19/11/2012.

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell’Area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4^a categoria.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

L’apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell’assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione territoriale; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza è esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l’art. 23 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell’entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 continua ad applicarsi la normativa del d.lgs. n. 167/2011 fino alla loro naturale scadenza.

Ferme restando le competenze della legislazione regionale e del Ministero del lavoro attribuite dal d.lgs. n. 81/2015, il presente accordo si applica, in quanto compatibile, anche all’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica, e all’apprendistato di alta formazione e ricerca¹⁷.

Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 23 febbraio 2017.

Roma, lì 23 febbraio 2017

CONFEDERDIA

Confagricoltura

FLAI-CGIL

Coldiretti

FAI-CISL UILA-UIL

CIA

¹⁷ Si veda l’ “Accordo del settore agricolo per la disciplina dell’apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell’apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d.lgs. n. 81/2015” (Allegato n. 11 al presente CCNL).

(allegato 1)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1) DATI AZIENDA

Ragione sociale _____
Codice fiscale/P.IVA _____
Indirizzo sede legale _____
Indirizzo dell'unità operativa interessata _____
Telefono/Fax/E-Mail _____
Legale rappresentante _____
Cod. ATECO _____

2) DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome _____
Codice fiscale _____
Luogo e Data di nascita _____
Residenza/Domicilio _____

Cittadinanza _____

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Telefono/Fax/E-Mail _____

3) DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Eventuali esperienze lavorative _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
a) _____
b) _____

c) _____

d) _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

4) DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione _____

CCNL applicato _____

Durata del periodo di formazione _____

Qualifica contrattuale da conseguire _____

Progressione retributiva

	1^ periodo	2^ periodo	3^ periodo
Mesi	
		
		
Livello	
		

Modalità di lavoro T. indeterminato T. determinato (n. mesi)

5) TUTOR

Tutor aziendale Sig./Sig.ra _____

Codice _____ fiscale

Livello di inquadramento ⁽¹⁾ _____

Anni di esperienza _____

⁽¹⁾ nel caso non si tratti di un dipendente, precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante

6) CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

Offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a _____ ore per la durata del triennio secondo la disciplina applicabile in regione _____

Area delle competenze tecnico - professionali

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico - professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

La formazione sopra indicata riferita alle competenze tecnico-professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in quantità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire

7) MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

- modalità d'aula
- modalità e-learning
- modalità on the job
- modalità in affiancamento al tutor aziendale

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Luogo e data _____

Timbro e Firma del datore di lavoro

Firma
dell'apprendista

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Nome azienda _____

Partita IVA / C.F. _____

Telefono _____ Fax _____ Mail _____

Cognome e nome legale rappresentante _____

Cognome e nome del tutore aziendale _____

Cognome e nome apprendista _____

Dati contrattuali

Data di assunzione _____

CCNL applicato _____

Durata del periodo di formazione _____

Qualifica contrattuale da conseguire _____

Modalità formazione

d'aula e-learning on the job in affiancamento al tutor aziendale

Data	n. ore	contenuti formativi	firma apprendista	firma tutor aziendale

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista

Profili formativi del settore agricolo

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale, nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto di definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale – competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti, contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali fondamenti economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori fondamentali di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, moneta europea, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, al mercato e alla soddisfazione del cliente;

- sviluppare le competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio per la sicurezza sul lavoro;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Formazione formale – competenze a carattere professionalizzante

OPERAI

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

Area multifunzione

- Addetto conduzione macchine agricole
- Addetto in impresa multifunzionale

Area produzione animale

- Addetto in aziende da latte e lattiero casearie
- Addetto in allevamenti

Area produzione vegetale

- Addetto in aziende viti-vinicole
- Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo

ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta)
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura della patologie animali più diffuse
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte

Profilo formativo

ADDETTO IN ALLEVAMENTI

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento e conservazione
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;
- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l’imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi di ingresso, di uscita e di stoccaggio delle merci.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;

- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.

IMPIEGATI

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

- 1) addetto area contabile, amministrativa
- 2) addetto area informatica
- 3) addetto area della produzione

Profilo formativo 1)

ADDETTO AREA CONTABILE – AMMINISTRATIVA

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura;
- acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- avere una adeguata conoscenza delle normative e delle procedure da applicare in materia di dichiarazioni fiscali, contabilità generale e IVA, sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con clienti e fornitori;
- acquisire le conoscenze e compilare documenti contabili o lettere di natura contabile/amministrativa/fiscale, moduli e distinte;
- conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.

Profilo formativo 2)

ADDETTO AREA INFORMATICA

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;

- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e saper utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;
- conoscere la struttura *hardware* di un elaboratore elettronico;
- conoscere e utilizzare i principi della programmazione, i “linguaggi informatici” e la terminologia “tecnica” della propria area di attività;
- conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;
- conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.

Profilo formativo 3)

ADDETTO AREA DELLA PRODUZIONE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere le tecniche fondamentali di direzione, amministrazione e gestione di aziende agrarie e zootecniche e di aziende di lavorazione e commercializzazione di prodotti agrari e zootecnici, ivi comprese le funzioni contabili e quelle relative all’amministrazione del personale addetto alla produzione;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti tecnici e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare le tecniche fondamentali di coltura, sull’alimentazione degli animali d’allevamento, sul controllo qualitativo delle produzioni agroalimentari;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche in materia di misura e di stima, di divisione di fondi rustici, delle costruzioni e delle aziende agrarie e zootecniche;
- conoscere e utilizzare le tecniche di valutazione dei danni alle colture, la stima di scorte e dei miglioramenti fondiari, la valutazioni degli interventi fitosanitari;
- conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione e collaudo di opere di miglioramento fondiario e di trasformazione di prodotti agrari e relative costruzioni secondo le tecnologie del momento.

**ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO
PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E
IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE
E DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015**

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

Confederdia, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL,

Premesso che:

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 43, l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), la cui durata e' determinata in considerazione della qualifica o del titolo da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale;
- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. di terzo livello) la cui durata é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano;
- l'art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *“Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi”*;
- l'art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *“Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi”*;
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito, ai sensi dell'art. 46, c.1, del d.lgs. n. 81/2015, gli standard formativi

dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226/2005;

- la regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015;
- l'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015 affida alcuni aspetti della disciplina del rapporto di apprendistato alla contrattazione collettiva nazionale di settore stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

Considerato che

- le Parti hanno sottoscritto un Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (cd. secondo livello) in attuazione dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015;
- le Parti ritengono opportuno favorire anche l'apprendistato di primo e terzo livello nelle imprese del settore agricolo, quale strumento di integrazione tra percorsi formativi e percorsi lavorativi, al fine di consentire ai giovani l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto nell'ordinamento scolastico (diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore) nonché l'acquisizione di titoli di studio universitari e di alta formazione e ricerca;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di apprendistato di primo e terzo livello (d.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni),

convengono quanto segue

1. Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (art. 43, c.6, e art. 45, c.2) comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.
2. All'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), va attribuito un livello di inquadramento contrattuale "convenzionale" - coerente con il percorso formativo ai sensi dell'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento.
3. La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore ai limiti stabiliti dall'art. 4 del Decreto Ministeriale 12/10/2015, pur prorogabile fino ad un anno, nei modi ed alle condizioni di cui all'articolo richiamato.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), la retribuzione, in ragione del titolo da conseguire e dell'anno scolastico/formativo

di effettiva frequenza, è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento contrattuale attribuito di cui al punto 2) che precede, in coerenza con il percorso formativo, secondo la seguente tabella:

Apprendistato di primo livello		
Durata apprendistato ex-art. 43 D.lgs 81/15	Retribuzione prestazione lavorativa	Corrispondenza con anno scolastico/formativo
1^ anno	45% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 - Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni
2^ anno	55 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Terzo anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Terzo anno del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
3^ anno	60 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Quarto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Primo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 - Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
4^ anno	70 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Quinto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i

		contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 – Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) – Primo e unico anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015
--	--	--

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro é esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento, calcolata su quella spettante per la prestazione lavorativa.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di terzo livello (art. 45, d.lgs. n. 81/2015) la retribuzione é stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento attribuito, secondo quanto stabilito nella seguente tabella:

Apprendistato di terzo livello	
Durata	Retribuzione per la prestazione di lavoro in azienda
Percorsi di durata superiore all'anno	Pari al 70 % della retribuzione di riferimento
Percorsi di durata non superiore all'anno	Pari al 80 % della retribuzione di riferimento

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro é esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti.

6. E' sempre ammesso che le parti nel contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, c.5, lett. g) del d.lgs. n. 81/2015 (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni).

7. Per tutto quanto qui non disciplinato e comunque non incompatibile col presente Accordo e con le norme di legge, si applicano le disposizioni previste per l'apprendistato professionalizzante di cui all'Accordo citato in premessa (cd. di secondo livello).

Roma, 19 giugno 2018

CONFEDERDIA
 FLAI-CGIL
 FAI-CISL
 UILA-UIL

Confagricoltura
 Coldiretti
 CIA

**ACCORDO QUADRO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE E
ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO NEL SETTORE
AGRICOLO**

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra
Confagricoltura, Coldiretti, CIA
e
FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Considerato

- L' "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007
- il D.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità), libro III (pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici)

Le Parti dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò premesso, le Parti come sopra identificate s'impegnano a:

- ✓ **diffondere** in maniera capillare il presente Accordo e il relativo allegato, presso i propri associati e le lavoratrici e i lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;
- ✓ **favorire** l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- ✓ **promuovere** presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- ✓ **responsabilizzare** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;

- ✓ **effettuare periodicamente** un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente Accordo, anche su richiesta di una delle parti.

Le Parti sottoscrittici il presente Accordo potranno, con l'obiettivo di rafforzare e qualificare la presente intesa e nel rispetto dei principi della stessa, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nei luoghi di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti convengono altresì che:

- nell'ambito delle attività formative destinate ai lavoratori possa essere promossa e diffusa tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
- nei programmi di formazione del personale, predisposti dalle aziende, venga promossa la lettura e la diffusione del presente Accordo e del relativo allegato;
- i moduli formativi destinati a R.L.S. e R.S.U./R.S.A. contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente Accordo.

~~~

#### **BOZZA DI DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA**

*Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo*

L'azienda agricola .... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall' "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 e dal d.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità).

L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati.

Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

... firma ... (datore di lavoro)

Allegato n. 13

**TABELLA INDENNITÀ DI ANZIANITÀ  
(OMISSIS)**

Allegato n. 14

**ACCORDO SUI TERMINI DI CORRESPONSIONE DEL  
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO AGLI  
OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

Agli operai a tempo determinato l'azienda erogherà il Tfr al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno.

Nel caso in cui il lavoratore abbia con la stessa azienda più rapporti di lavoro nell'arco dell'anno solare, l'importo del Tfr maturato di volta in volta, sarà evidenziato sul modello allegato attestante l'ammontare del Tfr nei diversi periodi.

Agli operai addetti alle operazioni di raccolta, il Tfr, calcolato sugli elementi del salario previsti dall'art. 54 del CCNL (27 novembre 1991) e in aggiunta a questi, sarà conglobata nelle specifiche retribuzioni.

Nel caso di unico e breve rapporto di lavoro il Tfr sarà corrisposto alla fine del rapporto stesso.

Il presente accordo si applica dal 1 agosto 1992.

CONFAGRICOLTURA  
COLDIRETTI  
CIA

FLAI-CGIL  
FISBA-CISL  
UISBA-UIL

*Roma, 31 luglio 1992*

**MODELLO PER L'INDICAZIONE DELLE SPETTANZE MATURATE PER  
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO  
(OMISSIS)**

Allegato n. 15

**FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A CAPITALIZZAZIONE PER  
GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI E PER I QUADRI E GLI  
IMPIEGATI AGRICOLI**

(OMISSIS)

Allegato n. 16

**“TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI”  
(OMISSIS)**

Allegato n. 17

**Accordo per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza  
Territoriale  
(OMISSIS)**

Allegato n. 18

**LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO  
(OMISSIS)**

Allegato n. 19

**PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE  
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE  
OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI**

**(OMISSIS)**

Allegato n. 20

**ACCORDO SU RELAZIONI SINDACALI, CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA  
E RAPPRESENTANZA NEL SETTORE AGRICOLO**

CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, FLAI-CGIL, FAI- CISL e UILA-UIL ritengono che un efficace e partecipativo sistema di relazioni sindacali sia necessario per qualificare i processi di trasformazione e innovazione in atto nel settore primario e per creare condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e l'occupazione del settore agricolo.

Settore che sempre più si sta rivelando strategico per l'economia nazionale in termini di occupazione, export, sostenibilità ambientale, attraverso la crescente valorizzazione della specificità delle produzioni italiane e l'ampliamento della gamma di attività accessorie (turismo, didattica, sociale, energia, etc.).

Al fine di accompagnare efficacemente tali processi sia sul fronte occupazionale che su quello della sostenibilità economica, le Parti ritengono necessario definire congiuntamente percorsi e linee di indirizzo per le relazioni sindacali volte ad assicurare una *governance* equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.

In particolare è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali che contribuiscano a realizzare un sistema di relazioni regolato e in grado di dare certezze a tutti gli operatori del settore agricolo, *in primis* imprese e lavoratori, in merito ai soggetti, ai livelli, ai tempi, ai contenuti e all'efficacia della contrattazione collettiva nonché sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

### **Assetti contrattuali**

Le Parti ritengono che il modello di *governance* degli assetti contrattuali debba essere in grado di accompagnare l'evoluzione dei processi produttivi e delle condizioni di lavoro in atto e, al contempo, di garantire certezza ai trattamenti economici e normativi dei lavoratori.

E' convinzione comune infatti che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinti, entro un quadro regolatorio flessibile ma coerente nel suo disegno complessivo e quindi organico e certo.

In tal senso le Parti ribadiscono congiuntamente la validità degli assetti contrattuali attualmente in vigore nel settore agricolo e ne confermano sia i livelli (nazionale e territoriale) e sia la cadenza temporale (quadriennale) in quanto rispondenti alle specifiche esigenze del settore agricolo.

Restano altresì confermati ruolo e funzioni proprie del contratto nazionale e dei contratti territoriali.

#### **A. Contratto nazionale**

Si conferma la durata quadriennale del contratto nazionale e la sua funzione di centro regolatore del sistema di relazioni tra le parti, delle condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché del ruolo e delle competenze del livello territoriale di contrattazione.

Resta altresì confermato che la dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità.

In particolare per le politiche salariali il contratto nazionale, al fine di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, dovrà continuare ad assolvere alla duplice funzione, da una parte di adeguare per il primo biennio di validità i salari definiti dai contratti territoriali, dall'altra di garantire un'ideale valorizzazione dei minimi di area.

#### **B. Contratti di secondo livello**

Resta confermato il livello provinciale come normale sede della contrattazione di secondo livello.

Restano altresì confermate la durata quadriennale del contratto territoriale - che decorre in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del contratto nazionale - e le funzioni che il contratto nazionale attribuisce al livello territoriale.

Le Parti nazionali si riservano di valutare l'opportunità di prevedere, anche in via sperimentale, in ipotesi definite e delimitate, forme e luoghi di contrattazione alternative al livello provinciale, ferma restando l'esigenza di mantenere un sistema contrattuale ispirato a criteri di semplificazione e razionalizzazione.

Tale opportunità può trovare adeguata definizione e regolamentazione nel CCNL, fermo restando che la contrattazione non potrà avvenire su materie e istituti tra loro sovrapponibili.

### C. Dinamiche salariali

La dinamica degli effetti economici, sia per la parte di competenza del livello nazionale e sia per la parte di competenza del livello territoriale, 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 e dell'andamento del costo della vita.

La verifica circa la significatività di eventuali scostamenti registratisi tra le dinamiche concordate e l'inflazione reale sarà effettuata dalle Parti in sede di rinnovo contrattuale nazionale o provinciale secondo le rispettive competenze.

### D. Salario di produttività

Le Parti ribadiscono la volontà di attribuire alla contrattazione di secondo livello il compito di individuare erogazioni legate al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

Pertanto, nel rispetto dei compiti e delle funzioni assegnate al contratto di secondo livello dagli attuali assetti contrattuali, le Parti si impegnano a definire erogazioni legate alla produttività che rispondano ai requisiti previsti dalla legislazione vigente per l'accesso ai benefici contributivi e fiscali.

Al fine di favorire la diffusione di tale tipologia di erogazioni, le Parti hanno concordato apposite linee-guida utili a definire modelli di premio variabile con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali di legge. Le linee-guida potranno essere adottate e/o riadattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze.

Le Parti si impegnano a sollecitare nelle sedi istituzionali competenti il rifinanziamento dei benefici contributivi legati alla produttività.

## **Democrazia e misura della rappresentanza**

Il modello di relazioni sindacali del settore agricolo é informato ai principi di democrazia sindacale e di misurazione della rappresentanza.

Le parti ritengono perciò indispensabile condividere regole chiare per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori del settore agricolo, che rendano efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti a tutti i livelli.

Le intese in materia di rappresentanza possono infatti agevolare la definizione di un compiuto quadro normativo in materia di efficacia generalizzata dei contratti collettivi.

Il consolidamento di tale pilastro delle relazioni sindacali é coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

In tal senso sarebbe auspicabile una piena e leale collaborazione da parte delle istituzioni competenti, soprattutto ai fini della misurazione e della certificazione della rappresentanza delle parti che stipulano i contratti collettivi, a partire da una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale per settore e comparto nonché dei soggetti che risultano essere firmatari della predetta contrattazione.

Tale ricognizione potrebbe costituire la base per l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che assicurino il rispetto dei perimetri e dei contenuti della contrattazione collettiva e garantiscano coerenza e funzionalità al sistema contrattuale.

La piena efficacia di tale percorso necessita altresì della misurazione della rappresentanza di parte datoriale, anche al fine di contrastare pienamente la proliferazione di contratti collettivi stipulati da soggetti privi di rappresentanza certificata che alterano la concorrenza tra le imprese e danneggiano i lavoratori. In tale ottica le parti stipulanti ritengono opportuno rinviare le modalità di definizione dei criteri di misurazione della rappresentanza datoriale ad un modello di certificazione condiviso anche con le altre associazioni datoriali.

Per quanto riguarda invece la rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, considerando le caratteristiche e le specificità del settore agricolo e delle forme di rappresentanza in esso operanti, le Parti definiscono qui di seguito le procedure e le modalità di misurazione e certificazione che possono meglio ed in maniera più coerente individuare e quantificare la presenza sindacale in agricoltura, tenendo conto anche dei principi generali in materia.

Le parti si danno reciprocamente atto che i contratti sottoscritti in coerenza con le regole qui stabilite per la misurazione e la certificazione della rappresentanza e che rispettano i percorsi di validazione della contrattazione sia a livello nazionale che territoriale di categoria sono vincolanti per tutti i soggetti stipulanti e sono efficaci ed esigibili per tutti i lavoratori impegnati nel settore.

La misurazione della rappresentanza deve avvenire sulla base di criteri oggettivi e le relative modalità di certificazione dovranno essere governate da soggetti "terzi", affinché l'intero procedimento risulti trasparente ed imparziale.

Ai fini della certificazione della titolarità a stipulare la contrattazione collettiva nazionale del settore agricolo, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali si determina sulla base dei seguenti indicatori, in concorso tra loro:

a) Dati associativi:

- numero delle deleghe aziendali per la trattenuta del contributo sindacale. Il dato sarà rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni contributive che verrà predisposta a seguito di apposita convenzione fra INPS e le Parti stipulanti;
- numero delle deleghe per la trattenuta sindacale a valere sull'indennità di disoccupazione agricola validate annualmente dall'INPS per ciascuna Organizzazione sindacale.

Tali dati saranno trasmessi dall'INPS a ciascuna organizzazione nazionale stipulante o aderente all'accordo e da questa inviati al CNEL (o altro Ente terzo) per la successiva certificazione.

- b) Rappresentanza in azienda. Consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU. Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria valgono esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alla presente intesa. I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, vengono trasmessi dalle commissioni elettorali agli Osservatori Regionali territorialmente competenti (art. 8 CCNL operai agricoli e florovivaisti), i quali provvedono a raccogliere i dati comunicati, ad aggregarli per ogni organizzazione sindacale, ed a trasmetterli al CNEL (o altro Ente Terzo). Laddove siano presenti RSA ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale.

c) Bilateralità

Tenuto conto del sistema bilaterale nazionale e territoriale del settore e delle prestazioni da esso erogate che costituiscono un elemento di tutela per le imprese e per le lavoratrici e i lavoratori impiegati in agricoltura, le Parti concordano nel desumere, anche da questo sistema, un indicatore utile alla misurazione e certificazione della rappresentanza.

*Rilevazione della rappresentatività*

I dati così raccolti e certificati, e trasmessi con le modalità sopra individuate per ciascun indicatore, dovranno essere opportunamente ponderati dal CNEL (o altro Ente Terzo) in base a specifici pesi percentuali individuati da un apposito regolamento adottato dalle Parti con separato accordo che dovrà definire il peso specifico di ciascun indicatore con un rapporto equilibrato tra il dato associativo (a) e quello relativo alla rappresentanza in azienda (b). Sarà attribuito un peso adeguato anche alle attività svolte nel sistema bilaterale (c).

Al fine di garantire la massima trasparenza del processo di rilevazione e certificazione della rappresentatività, sarà costituita un'apposita Commissione tecnica paritetica di 6 membri (un rappresentante per ogni organizzazione) col compito di monitorare l'attuazione della presente intesa e di intervenire, in caso di necessità, presso le istituzioni pubbliche coinvolte nella rilevazione dei dati.

#### *Titolarità ed efficacia della contrattazione*

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale del settore agricolo le organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività certificata su base nazionale, secondo quanto previsto nel presente accordo, non inferiore al 5% e che siano in possesso di una rappresentanza certificata nella stessa percentuale minima (5%) in almeno il 50% delle province nelle quali vengono stipulati i contratti collettivi provinciali agricoli.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, FAI, FLAI e UILA decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali si impegnano, in ogni caso, a favorire la presentazione di piattaforme unitarie.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 51% della rappresentanza, come sopra determinata, sarà efficace ed esigibile per tutti i destinatari. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per tutte le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le Parti firmatarie, si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a fare in modo che le rispettive strutture aderenti e le rispettive articolazioni territoriali si attengano a quanto concordato nel presente accordo.

Le parti si impegnano a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui condivisi, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie.

~~~

Relazioni sindacali

E' volontà comune delle Parti intervenire prioritariamente in questa sede, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni sindacali e la contrattazione:

- a. *welfare*
- b. formazione
- c. mercato del lavoro
- d. sicurezza sul lavoro
- e. partecipazione

a) *Welfare*

A fronte della progressiva contrazione del sistema universale di welfare pubblico - dovuta principalmente all'andamento demografico ed alla (bassa) crescita economica - le Parti del presente accordo ritengono di poter contribuire alla realizzazione di un welfare contrattuale coordinato ed integrato attraverso la valorizzazione del sistema della bilateralità agricola.

Le buone relazioni sindacali che caratterizzano il settore agricolo hanno consentito di sviluppare, nel tempo, una serie di organismi (enti bilaterali), che assolvono importanti funzioni in favore dei datori di lavoro e dei lavoratori sia a livello nazionale che territoriale.

Le Parti credono fortemente nella bilateralità, e intendono rafforzare e razionalizzare il relativo sistema alla luce delle esperienze già maturate e delle possibili prospettive future.

A tal fine è stato ridisegnato e razionalizzato il sistema di bilateralità in agricoltura, attraverso la costituzione di un unico Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN) che assolve ad una serie di funzioni in materia di prestazioni sanitarie integrative, sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro, pari opportunità, fabbisogni formativi, etc. che in precedenza erano svolte da una pluralità di organismi. Le prestazioni sanitarie integrative sono assicurate per il tramite di un apposito fondo denominato FISA.

Anche per il livello territoriale è stato previsto un nuovo sistema di bilateralità – in via di completamento – che trasforma le preesistenti Casse *extra legem provinciali* in Enti Bilaterali agricoli territoriali attribuendo loro ulteriori compiti previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

In tale contesto le Parti ritengono che il rinnovato sviluppo del welfare contrattuale possa contribuire a realizzare un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Le Parti si impegnano dunque a creare le condizioni per un miglior coordinamento delle attività svolte dai diversi enti bilaterali al fine di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione collettiva in materia di welfare integrativo e, al contempo, ad approfondire tutte le ulteriori possibilità di sviluppo del sistema di welfare contrattuale.

Una particolare attenzione deve essere riservata alla previdenza complementare, che deve essere rafforzata sia in termini di crescita dimensionale (rilancio adesioni) e sia in termini di gestione amministrativa e finanziaria (affidamento all'ENPAIA).

b) formazione

La formazione continua dei lavoratori rappresenta un elemento qualificante ed imprescindibile del sistema produttivo del settore primario, come dimostra la ormai decennale esperienza del fondo interprofessionale FOR.AGRI che é riuscito a svolgere efficacemente la propria funzione in un settore che presenta indubbe particolarità come quello agricolo in cui l'occupazione é prevalentemente a carattere stagionale e con prestazioni discontinue.

La competitività delle imprese agricole italiane si fonda sempre più sul patrimonio di competenze dei lavoratori del settore e sulla capacità di adeguarle ai processi di trasformazione della produzione e del lavoro.

In questo quadro le Parti ritengono che occorra potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite nei percorsi di apprendimento, al fine di rafforzare le capacità di attivazione dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Ritengono inoltre che sia necessario far leva sul sistema educativo del Paese, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica e della formazione professionale, con l'obiettivo dell'acquisizione delle competenze e dell'occupabilità dei giovani, anche attraverso un più stretto collegamento con il mondo del lavoro.

In tal senso le Parti intendono ulteriormente valorizzare l'apprendistato quale forma di ingresso nel mercato del lavoro, attraverso la disciplina delle forme di apprendistato cd. "duale" (acquisizione del diploma e alta formazione) e l'impegno ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

Le Parti condividono inoltre la necessità di continuare a sviluppare la formazione continua. A tal fine si impegnano ad attivarsi nei confronti delle istituzioni competenti affinché i fondi professionali siano messi nella condizione di operare con regole certe e possano contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'INPS. Si impegnano inoltre a valorizzare e qualificare maggiormente l'attività di FOR.AGRI, destinando quote sempre più importanti alle iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze innovative, quali ad esempio quelle relative all'agricoltura di precisione.

c) mercato del lavoro

Le Parti ritengono indispensabile l'attuazione di specifiche politiche attive del lavoro in agricoltura che – attraverso l'attivazione delle sezioni territoriali della rete del lavoro agricolo di cui alla legge n.199/2016 - rendano possibili interventi concreti che possano favorire condizioni di legalità, trasparenza e tracciabilità nei rapporti di lavoro con l'obiettivo di contrastare ogni forma di caporalato, intermediazione illecita e sfruttamento della manodopera; vanno a tal fine realizzate iniziative sul versante del collocamento della manodopera volte a favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro anche mediante l'intervento del sistema della bilateralità, in convenzione con le Istituzioni competenti.

Ritengono opportuno promuovere iniziative, anche attraverso la bilateralità territoriale, con i soggetti competenti, di contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, per la gestione dei flussi di manodopera stagionale, per dare assistenza ai lavoratori stranieri immigrati.

Ritengono inoltre necessario promuovere ed indirizzare idonee politiche formative e del lavoro, con particolare riferimento alle problematiche dei lavoratori migranti.

Le Parti, altresì, condividono di ricercare soluzioni a livello territoriale volte a favorire iniziative per organizzare in maniera efficace il trasporto delle lavoratrici e dei lavoratori agricoli fino al luogo di lavoro, anche stipulando convenzioni con gli enti locali.

d) sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sul lavoro nelle imprese agricole resta uno dei principali obiettivi delle Parti firmatarie del presente accordo, come dimostra l'impegno congiunto, anche in sede bilaterale, per l'attuazione di concrete azioni formative e prevenzionali, sia a livello nazionale che territoriale.

Per favorire e migliorare costantemente le azioni volte a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori agricoli, le Parti ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con l'INAIL per la realizzazione delle attività istituzionali di prevenzione, ricerca e formazione.

e) partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il settore agricolo richiedono coinvolgimento e partecipazione che determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato, con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi vanno sostenuti con un sistema di relazioni sindacali più flessibile che incoraggi quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi di innovazione, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese ed alla valorizzazione del lavoro.

Le Parti considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

~~~

## **Norme finali**

Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

I soggetti firmatari sono vincolati al rispetto del presente accordo e la violazione, anche successiva, di quanto sopra previsto comporta l'automatica decadenza dall'accordo della Confederazione datoriale/sindacale interessata.

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

Per quanto riguarda la categoria dei quadri e degli impiegati agricoli - per i quali esiste una contrattazione collettiva separata - le Parti si riservano, fermi restando i principi generali qui delineati, di addivenire ad uno specifico accordo.

## INDICE

### TITOLO I PARTE INTRODUTTIVA

|        |                                                                           |      |   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------|------|---|
| art. 1 | Oggetto del contratto                                                     | pag. | 4 |
| art. 2 | Struttura e assetto del contratto                                         | “    | 4 |
| art. 3 | Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo         | “    | 7 |
| art. 4 | Efficacia del contratto                                                   | “    | 7 |
| art. 5 | Sviluppo economico e occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi | “    | 7 |

### TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

|         |                                                                 |      |    |
|---------|-----------------------------------------------------------------|------|----|
| art. 6  | Sistema della bilateralità                                      | pag. | 8  |
| art. 7  | Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.)                   | “    | 8  |
| art. 8  | Casse <i>extra legem</i> /Enti Bilaterali Agricoli Territoriali | “    | 9  |
| art. 9  | Osservatori                                                     | “    | 10 |
| art. 10 | Sistema di formazione professionale e continua                  | “    | 13 |
| art. 11 | Commissione nazionale paritetica per le “Pari opportunità”      | “    | 14 |
| art. 12 | Mercato del lavoro: azioni bilaterali                           | “    | 15 |

### TITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

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

**TITOLO IV  
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

|         |                                                                               |      |    |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------|------|----|
| art. 31 | Classificazione                                                               | pag. | 29 |
| art. 32 | Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli      | “    | 38 |
| art. 33 | Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti | “    | 39 |

**TITOLO V  
NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE  
DEL LAVORO**

|         |                                                         |      |    |
|---------|---------------------------------------------------------|------|----|
| art. 34 | Orario di lavoro                                        | pag. | 39 |
| art. 35 | Riposo settimanale                                      | “    | 40 |
| art. 36 | Ferie                                                   | “    | 41 |
| art. 37 | Permessi per formazione continua                        | “    | 42 |
| art. 38 | Permessi straordinari e congedi parentali               | “    | 42 |
| art. 39 | Permessi per corsi di recupero scolastico               | “    | 44 |
| art. 40 | Giorni festivi operai agricoli                          | “    | 45 |
| art. 41 | Giorni festivi operai florovivaisti                     | “    | 46 |
| art. 42 | Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli | “    | 48 |
| art. 43 | Lavoro straordinario, festivo, notturno florovivaisti   | “    | 49 |
| art. 44 | Interruzioni e recuperi operai agricoli                 | “    | 51 |
| art. 45 | Interruzioni e recuperi operai agricoli                 | “    | 51 |
| art. 46 | Attrezzi e utensili                                     | “    | 52 |
| art. 47 | Organizzazione del lavoro                               | “    | 52 |
| art. 48 | Trasferimenti operai agricoli                           | “    | 52 |

**TITOLO VI  
NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

|         |                                   |      |    |
|---------|-----------------------------------|------|----|
| art. 49 | Retribuzione                      | pag. | 52 |
| art. 50 | Ex scala mobile                   | “    | 57 |
| art. 51 | Tredicesima mensilità             | “    | 57 |
| art. 52 | Quattordicesima mensilità         | “    | 58 |
| art. 53 | Scatti di anzianità               | “    | 58 |
| art. 54 | Obblighi particolari tra le parti | “    | 59 |
| art. 55 | Rimborso spese                    | “    | 59 |
| art. 56 | Cottimo                           | “    | 60 |
| art. 57 | Trattamento di fine rapporto      | “    | 60 |

**TITOLO VII  
PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA  
SALUTE**

|         |                                             |      |    |
|---------|---------------------------------------------|------|----|
| art. 58 | Previdenza e assistenza                     | pag. | 61 |
| art. 59 | Fondo nazionale di previdenza complementare | “    | 61 |
| art. 60 | Malattia e infortunio operai agricoli       | “    | 62 |
| art. 61 | Malattia e infortunio operai florovivaisti  | “    | 63 |

|         |                                                           |   |    |
|---------|-----------------------------------------------------------|---|----|
| art. 62 | Integrazione trattamento di malattia e infortuni agricoli | “ | 64 |
| art. 63 | Cassa integrazione salari                                 | “ | 66 |
| art. 64 | Anticipazione trattamenti assistenziali                   | “ | 66 |
| art. 65 | Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (F.I.S.A.)      | “ | 67 |
| art. 66 | Welfare integrativo a livello nazionale                   | “ | 67 |
| art. 67 | Lavori pesanti e nocivi                                   | “ | 68 |
| art. 68 | Tutela della salute dei lavoratori                        | “ | 68 |
| art. 69 | Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze     |   | 69 |
| art. 70 | Libretto sindacale e sanitario                            | “ | 69 |
| art. 71 | Lavoratori tossicodipendenti                              | “ | 69 |

**TITOLO VIII  
SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL  
RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

|         |                                                                               |      |    |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------|------|----|
| art. 72 | Trapasso di azienda                                                           | pag. | 70 |
| art. 73 | Servizio militare                                                             | “    | 70 |
| art. 74 | Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato | “    | 71 |
| art. 75 | Dimissioni per giusta causa                                                   | “    | 72 |
| art. 76 | Preavviso di risoluzione del rapporto                                         | “    | 72 |
| art. 77 | Norme disciplinari operai agricoli                                            | “    | 73 |
| art. 78 | Norme disciplinari operai florovivaisti                                       | “    | 75 |
| art. 79 | Notifica provvedimenti disciplinari                                           | “    | 75 |

**TITOLO IX  
DIRITTI SINDACALI**

|         |                                         |      |    |
|---------|-----------------------------------------|------|----|
| art. 80 | Delegato d'azienda operai agricoli      | pag. | 76 |
| art. 81 | Delegato d'azienda operai florovivaisti | “    | 77 |
| art. 82 | Tutela del delegato di azienda          | “    | 78 |
| art. 83 | Rappresentanze sindacali unitarie       | “    | 78 |
| art. 84 | Riunioni in azienda                     | “    | 78 |
| art. 85 | Permessi sindacali                      | “    | 79 |
| art. 86 | Permessi per le assemblee di Agrifondo  | “    | 79 |
| art. 87 | Contributo contrattuale                 | “    | 80 |
| art. 88 | Quote sindacali per delega              | “    | 80 |

**TITOLO X  
NORME FINALI**

|         |                                                 |      |    |
|---------|-------------------------------------------------|------|----|
| art. 89 | Controversie individuali                        | pag. | 80 |
| art. 90 | Controversie collettive                         | “    | 81 |
| art. 91 | Condizioni di miglior favore                    | “    | 81 |
| art. 92 | Contrattazione provinciale operai agricoli      | “    | 81 |
| art. 93 | Contrattazione provinciale operai florovivaisti | “    | 82 |
| art. 94 | Esclusività di stampa. Archivi contratti        | “    | 83 |

## Allegati

- n. 1 *Tabella n. 1* – minimi salariali di area mensili in vigore dal 1 gennaio 2018 operai agricoli “85
- n. 2 *Tabella n. 2* – minimi salariali di area orari in vigore dal 1 gennaio 2018 operai florovivaisti “85
- n. 2-bis Accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai “86
- n. 2-bis Accordo di risoluzione del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato
- n. 3 Protocollo d’intesa per un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell’occupazione e della competitività del settore agricolo “94
- n. 4 Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività “96
- n. 5 Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura “100
- n. 6 Accordo su “*Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici*”
- n. 7 Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione degli strumenti della bilateralità territoriale “108
- n. 8 Regolamento per il funzionamento degli Osservatori “113
- n. 9 Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura “115
- n. 10 Accordo del settore agricolo per la disciplina dell’apprendistato professionalizzante o di mestiere “115
- n. 11 Accordo del settore agricolo per la disciplina dell’apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell’apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d.lgs. n. 81/2015 “131
- n. 12 Accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo
- n. 13 Tabella indennità di anzianità
- n. 14 Accordo sui termini di corresponsione del Trattamento di fine rapporto agli operai a tempo determinato “137
- n. 15 Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti, per i quadri e gli impiegati agricoli – Accordo istitutivo “137
- n. 16 Protocollo d’intesa su “*Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*” “138
- n. 17 Accordo per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale “138
- n. 18 Libretto sindacale e sanitario
- n. 19 Protocollo d’intesa per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti “138
- n. 20 Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo “138