



CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti
della Provincia di Lodi

01/01/2012 - 31/12/2015

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI LODI

Il giorno 12 aprile 2012 presso la sede di CONFAGRICOLTURA Milano e Lodi Via Agello, 4 LODI

TRA

La Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza, rappresentata dal presidente Antonio Boselli, dal Direttore Luigi Curti e dai funzionari Gianni Savini e Alberto Bottini.

La Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti di Milano Lodi e Monza Brianza, rappresentata dal presidente Carlo Franciosi, dal Direttore Carlo Greco e dal funzionario Adriano Cislaghi.

La Confederazione Italiana Agricoltori di Milano Lodi e Monza Brianza, rappresentata dal presidente Paola Santeramo e dal funzionario Paolo Ambrosoni,

E

La FAI – CISL di Lodi, rappresentata per dal Segr. Gen. Gianluca Grazioli e da Alessandro Cerioli,

La FLAI – CGIL di Lodi rappresentata dal Segr. Gen. Paolo Zanetti,

La UILA – UIL di Lodi, rappresentata dal Segr. Gen. Domenico Ossino,

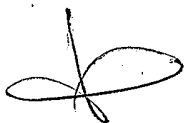
si conviene di stipulare

il seguente Accordo per il rinnovo del contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli florovivaisti ed orticoli della provincia di Lodi, ad integrazione del contratto collettivo vigente. AC

L'art. 1 è modificato come segue:

Art. 1 - Durata del contratto e campo d'applicazione

Il presente contratto di lavoro, stipulato in data **12 aprile 2012**, decorre dall' **01/01/2012 e scade il 31/12/2015.**



S'intende tacitamente rinnovato per un eguale periodo di tempo se non disdettato, a mezzo di lettera raccomandata A.R., da una o più parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza e comunque, conserva la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Il presente Contratto provinciale regola i rapporti di lavoro fra le aziende:

- che svolgono attività **agricole e connesse di cui all'articolo 2135 del c.c.** di qualsiasi natura, ivi compreso l'agriturismo, **la produzione di energia elettrica attraverso impianti di biogas o fotovoltaico**, il settore vitivinicolo, il settore zootecnico, l'allevamento di animali di qualsiasi specie, l'allevamento di pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura) nonché gli spacci aziendali ed i relativi dipendenti operai. Si applica, inoltre, agli operai dipendenti da Enti sperimentali di natura agricola e di genetica nonché ai dipendenti da aziende faunistico-venatorie ed agroturistico-venatorie;
- che svolgono attività vivaistiche, di produzione di piante da frutto, ornamentali, forestali e da serra, di fiori recisi comunque coltivati, di bulbi e sementi da fiori e piante portasemi anche in "garden", nonché le aziende di manutenzione del verde pubblico e privato ed esercenti lavori di giardinaggio ed i relativi dipendenti operai.

Esso ha valenza per il territorio della provincia di Lodi.

L'art. 6 è modificato come segue:

Attrezzi ed indumenti di lavoro

Art.6

Il datore di lavoro consegna all'operaio agricolo gli attrezzi necessari allo svolgimento delle mansioni assegnate.

L'Ente Bilaterale si propone, su richiesta delle aziende, di reperire il materiale e gli indumenti di lavoro, nel rispetto delle normative vigenti. I costi saranno sostenuti dalle aziende che daranno la loro disponibilità all'acquisto.

L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuali, così come previsto dalle normative antinfortunistiche, sulla scorta dei lavori svolti dal lavoratore stesso. A titolo puramente esemplificativo al lavoratore deve essere consegnato il seguente materiale a seconda dell'attività svolta:

- lavoratori agrozootecnici:
tute da lavoro, guanti di sicurezza, calzature di sicurezza, calzature impermeabili, indumenti contro il maltempo;
- per attività rumorose :
tappi o cuffie;
- uso di sostanze chimiche:
tuta, occhiali contro gli schizzi, guanti polivinile, maschera con filtro;

- per lavori in officina:
occhiali o visiere, guanti di sicurezza, maschere occhiali per saldature, grembiule in cuoio rinforzato o similari;
- lavori negli allevamenti:
guanti in lattice usa e getta, calzature impermeabili antiscivolo, grembiule in cuoio rinforzato o similari.

Giova ricordare che l'elenco dei dispositivi di protezione individuali sopra riportato non è esaustivo. Devono essere correlati alla mansione svolta.

Pertanto è fatto obbligo al datore di lavoro di fornire gli indumenti antinfortunistici e al lavoratore di indossarli durante l'attività lavorativa. Resta inteso che gli indumenti antinfortunistici devono essere forniti anche agli operai a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del rapporto.

Nel caso in cui l'azienda non fornisca gli indumenti oggetto del presente articolo, il lavoratore è tenuto ad informare il comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro di cui all'art. 41 del presente CPL. Il comitato paritetico non appena ricevuta comunicazione agisce nei termini previsti dall'art. 7 della legge 3 agosto 2007 n. 123.

NOTA A VERBALE:

Poteri degli organismi paritetici

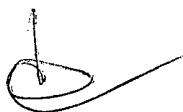
1. Gli organismi paritetici di cui al D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., possono effettuare nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.
2. Degli esiti dei sopralluoghi di cui al comma 1 viene informata la competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza.
3. Gli organismi paritetici possono chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni.

L'Art. 8 - Contratto di apprendistato professionalizzante – verrà riscritto in sede di stesura definitiva sulla scorta della nuova normativa in via di approvazione.

L'art. 12 è modificato con l'aggiunta della figura dell'aiuto cuoco, nell'ambito delle mansioni riferite all'agriturismo, come segue:

Mansioni settore agriturismo

Qualificato super





Per
SS
G.G.

Allievo: è il lavoratore destinato allo svolgimento delle mansioni proprie del parametro superiore (specializzato), privo delle capacità professionali e/o dell'esperienza necessaria, che viene inquadrato, per un periodo di 15 mesi nel presente parametro (qualificato superiore). Esaurito tale periodo acquisisce l'inquadramento del parametro superiore.

Aiuto cuoco: è il lavoratore che, in stretto raccordo con il cuoco e su indicazione di questi, svolge con competenza le varie operazioni in cui si articola il lavoro di cucina.

L'articolo 17 è modificato come segue:

Al termine del primo paragrafo viene aggiunto quanto segue:

Sulle voci retributive riferite a incrementi di produttività, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, collegati ai risultati sull'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fine del miglioramento della competitività aziendale, sarà applicato il regime fiscale agevolato, nel rispetto della normativa fiscale, con riferimento all'accordo, valido per il 2012, di cui all'allegato "—".

Le parti s'impegnano a riformulare l'accordo per ogni anno di vigenza contrattuale.

Il paragrafo "Tariffe speciali" viene modificato come segue:

Tariffa speciale per il lavoro svolto di notte negli allevamenti e negli agriturismi.

In considerazione della specialità e peculiarità delle mansioni svolte dagli addetti agli **allevamenti, ai caseifici e agriturismi**, in luogo della maggiorazione per il lavoro notturno, vanno riconosciute le seguenti particolari tariffe:

dal 1/1/12

Allevamenti e caseifici

- per 3 ore svolte di notte: Euro 100,00 mensili;
- per 2 ore svolte di notte: Euro 70,00 mensili;
- per 1 ora svolta di notte: Euro 38,00 mensili.

I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Per ogni giornata persa nel mese, dalle tariffe mensili di cui sopra, vanno dedotti i seguenti importi:

- Euro 4,00 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- Euro 2,80 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- Euro 1,52 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

Agriturismi

- per 6 ore svolte di notte: Euro 200,00 mensili;
- per 5 ore svolte di notte: Euro 160,00 mensili;
- per 4 ore svolte di notte: Euro 130,00 mensili;
- per 3 ore svolte di notte: Euro 100,00 mensili;
- per 2 ore svolte di notte: Euro 70,00 mensili;
- per 1 ora svolta di notte: Euro 38,00 mensili.

I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa. Per ogni giornata persa nel mese, dalle tariffe mensili di cui sopra, vanno dedotti i seguenti importi:

- Euro 8,00 per i lavoratori che normalmente prestano 6 ore di notte;
- Euro 6,40 per i lavoratori che normalmente prestano 5 ore di notte;
- Euro 5,20 per i lavoratori che normalmente prestano 4 ore di notte;
- Euro 4,00 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- Euro 2,80 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- Euro 1,52 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

dal 1/1/14

Allevamenti e caseifici

- per 3 ore svolte di notte: Euro 105,00 mensili;
- per 2 ore svolte di notte: Euro 75,00 mensili;
- per 1 ora svolta di notte: Euro 40,00 mensili.

I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa. Per ogni giornata persa nel mese, dalle tariffe mensili di cui sopra, vanno dedotti i seguenti importi:

- Euro 4,20 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- Euro 3,00 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- Euro 1,60 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

Agriturismi

- per 6 ore svolte di notte: Euro 210,00 mensili;
- per 5 ore svolte di notte: Euro 165,00 mensili;
- per 4 ore svolte di notte: Euro 135,00 mensili;
- per 3 ore svolte di notte: Euro 105,00 mensili;
- per 2 ore svolte di notte: Euro 75,00 mensili;
- per 1 ora svolta di notte: Euro 40,00 mensili.

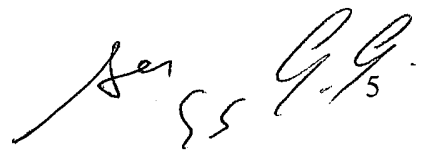
I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa. Per ogni giornata persa nel mese, dalle tariffe mensili di cui sopra, vanno dedotti i seguenti importi:

- Euro 8,40 per i lavoratori che normalmente prestano 6 ore di notte;
- Euro 6,60 per i lavoratori che normalmente prestano 5 ore di notte;
- Euro 5,40 per i lavoratori che normalmente prestano 4 ore di notte;
- Euro 4,20 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- Euro 3,00 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- Euro 1,52 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

AC

"Responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico" o "addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico"

Ai lavoratori, che ricoprono le mansioni di "responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico" o "addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico" in caso di intervento, richiesto dall'azienda, fuori dal normale orario di lavoro, verrà corrisposta un'indennità d'intervento, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, pari ad euro 50 nei giorni feriali ed euro 70 nei giorni festivi.



L'Art. 18 è modificato, nel paragrafo "Trattamento delle festività" come segue:

Trattamento delle festività

Per la festività nazionale del 4 novembre si applica il trattamento previsto dalla legge 31/3/1954 n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica.

Pertanto il 4 novembre diventa giornata lavorativa a tutti gli effetti.

Per le festività religiose soppresse dalla legge 54/1977 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), premesso che tale legge stabilisce che le festività sono diventate a tutti gli effetti giornate lavorative, viene riconosciuto un periodo di 4 giorni di riposo compensativo pari a ore 26, da godersi possibilmente nei mesi di gennaio e/o dicembre **e comunque entro il 30 giugno dell'anno successivo. In caso di mancato godimento, entro tale data, verranno retribuiti nella mensilità di luglio in ragione di 1/26 per ogni festività ovvero per le rimanenti ore residue.**

Qualora la Festa del Patrono del luogo cada di domenica o in un giorno festivo infrasettimanale, va considerato festivo il primo giorno feriale successivo.

L'art. 20 è così modificato:

Art. 20 – Ferie

Tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratto di inserimento o con contratto di apprendistato che abbiano compiuto gli anni 16, hanno diritto per ogni anno di servizio, a decorrere dal giorno dell'assunzione, ad un periodo di ferie retribuito di giorni 26 pari ad ore 169 (vedi nota a verbale).

Ai lavoratori di età inferiore agli anni 16, spettano 30 giorni di ferie, pari a ore 195.

In caso di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le ferie vanno calcolate in dodicesimi.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata come mese intero, mentre va trascurata la frazione sino a 15 giorni.

Il periodo di riferimento per la maturazione delle ferie è l'anno solare (dal 1/1 al 31/12).

È fatto obbligo alle parti di istituire per iscritto il calendario delle ferie che deve essere concordato entro il mese di aprile di ogni anno, tenendo sempre presente le esigenze aziendali e i desideri dei lavoratori (allegato n. 13).

L'assoluto rispetto del concordato calendario annuale delle ferie è dovere imprescindibile sia per l'azienda che per il lavoratore.

I lavoratori devono godere delle ferie a turni in modo di garantire l'efficienza aziendale.

Ai lavoratori viene riconosciuta la possibilità, a richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze aziendali, di godere delle ferie in un'unica soluzione. **Nel rispetto della normativa vigente, e fatte salve le esigenze aziendali il lavoratore può richiedere il godimento delle ferie maturate in un biennio, in un'unica soluzione in relazione al ricongiungimento con i propri familiari nel paese d'origine o per motivate esigenze personali .**

Per gli operai agricoli a tempo determinato non si dà luogo al godimento delle ferie, in quanto, le stesse vengono retribuite globalmente nella paga oraria.

Nota a verbale. Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal presente contratto, le ferie spettanti sono commisurate a due parametri:

- il numero di giorni (26 lavorativi per anno di servizio prestato, da conteggiare comprendendo i sabati);
- il numero di ore (169 per anno di servizio prestato).

L'osservanza contestuale dei due parametri risulta automatica nel caso di lavoratori che prestano la propria opera ad orario costante e ciò indipendentemente dal periodo dell'anno prescelto per il godimento delle ferie (ore 6 e 30' per giorni 26 = ore 169).

Al contrario, per i lavoratori che prestano la propria opera ad orario differenziato possono verificarsi casi di non coincidenza fra le 26 giornate e le 169 ore. Premesso che comunque le giornate di riposo per le ferie, rapportate ad anno di servizio prestato, non possono essere inferiori a 26, si opera secondo il seguente criterio: al raggiungimento delle 26 giornate si procede alla compensazione retribuendo o ritenendo, in busta paga, gli importi corrispondenti alle ore di ferie godute in meno o in più rispetto alle 169 contrattuali.

All'art. 21 - Permessi straordinari – il paragrafo "b) Operai a tempo determinato è così modificato:

b) Operai a tempo determinato:

- **in caso di matrimonio, dopo tre anni consecutivi di lavoro presso lo stesso datore, hanno diritto ad un permesso retribuito di 7 giorni di calendario;**
- per i contratti di durata di almeno 101 giornate di lavoro, hanno diritto a 4 ore di permesso retribuito per visita medica;
- in caso di nascita di un figlio, al padre, viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito da utilizzarsi il giorno del parto o al massimo in quello successivo;
- in caso di decesso di genitori, nonni, figli, fratelli, coniuge e suoceri hanno diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 lavorativi.

Trattamento economico

L'Art.25 – retribuzione – è così modificato:

Al fine di riconoscere l'adeguamento degli stipendi già con la mensilità di **gennaio 2012**, il salario contrattuale vigente al **31/12/2011** è incrementato del **2,1%** a decorrere dal **1° gennaio 2012**.

Per definire l'adeguamento salariale decorrente dal 1° gennaio 2013 in maniera il più possibile coerente con l'andamento dell'inflazione, le parti concordano di incontrarsi nel mese di settembre 2012. Resta inteso che l'aumento salariale del **2,1%** avente decorrenza **01/01/2012** recupera completamente lo scostamento di inflazione del biennio **2010/2011** e riconosce il primo acconto sull'inflazione relativa al biennio **2012/2013**.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

- salario contrattuale provinciale congelato;
- terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

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

- | | |
|--|-------|
| • festività nazionali e infrasettimanali | 5,45% |
| • ferie | 8,33% |
| • 13 ^a mensilità | 8,33% |
| • 14 ^a mensilità | 8,33% |

• **Totale** **30,44%**

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, 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.

**SETTORE AGRICOLO ED ORTICOLO
AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1 GENNAIO 2012**

Qualifiche	parametro	Aumento 1/1/2012
SPECIAL. SUPER	187	30,82
SPECIALIZZATO A	182	30,00
SPECIALIZZATO	178	29,34
QUALIFIC. SUPER	169	27,86
QUALIFICATO	160	26,38
COMUNE	145	23,92

Riparametrazione:

A) con decorrenza **01/01/2012** il valore del punto parametrico è pari ad euro **8,01** e ad ogni qualifica viene assegnato il relativo salario contrattuale, come da tabella che segue:

B) con decorrenza 01/01/2012 i parametri sono i seguenti:

Qualifiche	Salario al 31/12/2011	Aumento 1/1/2012	Totale mensile 1/1/2012
SPECIAL. SUPER (187)	1.467,49	30,82	1.498,31
SPECIALIZZATO A (182)	1.428,41	30,00	1.458,41
SPECIALIZZATO (178)	1.396,98	29,34	1.426,32
QUALIFIC. SUPER (169)	1.326,78	27,86	1.354,64
QUALIFICATO (160)	1.256,11	26,38	1.282,49
COMUNE (145)	1.138,91	23,92	1.162,83

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. IN VIGORE DAL 1/1/2012

Qualifiche	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
SPECIAL. SUPER (187)	8,866	2,699	11,565
SPECIALIZZATO A (182)	8,630	2,627	11,257
SPECIALIZZATO (178)	8,440	2,569	11,009
QUALIFIC. SUPER (169)	8,016	2,440	10,456
QUALIFICATO (160)	7,589	2,310	9,899
COMUNE (145)	6,881	2,095	8,976

**SETTORE FLOROVIVAISTA
AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1 GENNAIO 2012**

Livello	parametro	Aumento 1/1/2012
LIVELLO A (135)	135	31,36
LIVELLO B (128)	128	29,74

LIVELLO C (123)	123	28,57
LIVELLO C2 (119)	119	27,65
LIVELLO D (115)	115	26,72
LIVELLO E (104)	104	24,18

Riparametrazione:

A) con decorrenza **01/01/2012** il valore del punto parametrico è pari ad euro **11,29** e ad ogni qualifica viene assegnato il relativo salario contrattuale, come da tabella che segue:

B) con decorrenza **01/01/2012** i parametri sono i seguenti:

Livello	Salario al 31/12/2011	Aumento 1/1/2012	Totale mensile 1/1/2012
LIVELLO A (135)	1.493,13	31,36	1.524,49
LIVELLO B (128)	1.416,25	29,74	1.445,99
LIVELLO C (123)	1.360,66	28,57	1.389,23
LIVELLO C2 (119)	1.316,79	27,65	1.344,44
LIVELLO D (115)	1.272,49	26,72	1.299,21
LIVELLO E (104)	1.151,47	24,18	1.175,65

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. IN VIGORE DAL 1/1/2012

Livello	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
LIVELLO A (135)	9,021	2,746	11,767
LIVELLO B (128)	8,556	2,604	11,160
LIVELLO C (123)	8,220	2,502	10,722
LIVELLO C2 (119)	7,955	2,422	10,377
LIVELLO D (115)	7,688	2,340	10,028
LIVELLO E (104)	6,957	2,118	9,075

RETRIBUZIONE OPERAI ADDETTI ALLE OPERAZIONI DI RACCOLTA (par. 120)

La retribuzione degli operai addetti alle operazioni di raccolta sono rapportate al parametro 120.

(Es.: $\text{paga OTD comune} \times 120$) = paga operaio addetto alle operazioni di raccolta.

145

Conguaglio retributivo per gli operai ad orario differenziato

In caso di assenza per malattia, infortunio, maternità, cassa integrazione e permessi non retribuiti, nonché nell'ipotesi di cessazione o assunzione intervenute durante l'anno, si deve procedere all'effettuazione del conguaglio fra le ore retribuite e quelle effettivamente prestate.

Criteri per la determinazione della paga giornaliera ed oraria

La paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre quella oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 169.

AC

Premio provinciale di professionalità-produttività

In applicazione al protocollo del 23 luglio 1993 ed **all'art. 2 del CCNL del 25 maggio 2010**, le parti istituiscono il premio di produttività provinciale che determina erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi di incrementi di produttività del settore. Le predette erogazioni, definite dalla variabilità dei risultati conseguiti, hanno le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale previsto dal su citato Protocollo e dalle modifiche intervenute col Protocollo del Welfare del 23 luglio 2007. **Sul premio sarà applicato il regime fiscale agevolato, nel rispetto della normativa fiscale, con riferimento all'accordo, valido per il 2012, di cui all'allegato "16".**

Viene istituita la "Commissione Premio" formata da un elemento di ogni sigla sindacale firmataria del presente contratto Provinciale che ha lo scopo di:

indicare gli obiettivi di produttività per ogni comparto merceologico (Agricolo, Orticolo e Florovivaista);

constatare i risultati raggiunti e definire la quota di Premio da erogare in busta paga;

dirimere ogni controversia riguardante gli obiettivi, i risultati e le somme da erogare;

modificare gli obiettivi variabili anche durante l'anno di esercizio, in presenza di eventi straordinari e non prevedibili che influiscono in modo evidente sul raggiungimento degli obiettivi.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i valori annui del Premio di Produttività per i singoli settori merceologici riferiti al raggiungimento degli obiettivi nella percentuale uguale al 100%; nel caso i risultati a consuntivo siano inferiori agli obiettivi indicati l'importo del premio viene diminuito di una percentuale uguale alla differenza negativa tra obiettivi e risultati raggiunti. Per risultati conseguiti superiori agli obiettivi annuali la quota del Premio viene aumentata in misura percentuale uguale alla differenza positiva tra risultati raggiunti ed obiettivi richiesti.

Tale premio, comprensivo del terzo elemento, quindi non incidente sulle mensilità aggiuntive, sulle ferie, sulle festività, sulle paghe orarie e sul T.F.R., va erogato in due rate.

Contestualmente al pagamento della retribuzione di giugno viene corrisposta la prima rata pari al 50% dell'importo in tabella. Con la retribuzione del mese di dicembre viene riconosciuta la differenza calcolata sulla base dei criteri precedentemente esposti.

In caso di assunzione o risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno il premio è frazionabile in dodicesimi. A tal fine si considera mese intero la frazione superiore ai 15 giorni e si trascura la frazione sino a 15 giorni. Il premio provinciale di professionalità-produttività compete ai soli operai assunti a tempo indeterminato (O.T.I.).

Lavoratori a tempo determinato (OTD)

Il premio viene esteso ai lavoratori a tempo determinato assunti con contratti di almeno 101 giornate di lavoro annue a partire dal terzo anno consecutivo di lavoro presso la stessa azienda.

Detto premio verrà erogato alla cessazione del rapporto di lavoro in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa e rapportate a 312 annue.

Lavoratori apprendisti

Il premio viene pagato ai lavoratori apprendisti in base al livello di appartenenza nel periodo di erogazione con le modalità sotto indicate:

Premio per apprendista	1° anno	2° anno	Dal 3° anno
	30% del premio	60% del Premio	100% del Premio

Il premio viene adeguato nella misura dell' 0,5% del salario contrattuale vigente al 31/12/2011 rispettivamente per gli anni 2012, 2013, 2014 2015. Tale aumento viene tenuto in considerazione nel calcolo degli aumenti da riconoscersi per il biennio 2012/2013.

Settore Agricolo

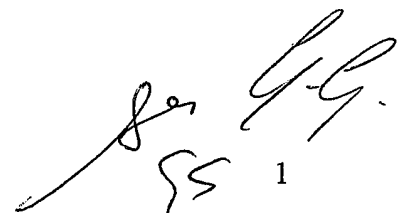
Qualifiche e parametri	Adeguamento annuo
SPEC S. con funzioni di Capo(187)	103
SPEC S.(187)	103
SPEC A (182)	100
SPEC. (178)	98
QUAL S. (169)	93
QUALIF. (160)	88
COMUNE(145)	80

Importi totali per l'anno corrispondenti al raggiungimento del 100% dell'obiettivo:

Qualifiche e parametri	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
SPEC S. con funzioni di Capo(187)	1053	1156	1259	1362
SPEC S.(187)	803	906	1009	1112
SPEC A (182)	740	840	940	1040
SPEC. (178)	698	796	894	992
QUAL S. (169)	523	616	709	802
QUALIF. (160)	488	576	664	752
COMUNE(145)	420	500	580	660

Settore Orticolo

Qualifiche e parametri	Adeguamento annuo
SPEC S. con funzioni di Capo(187)	103
SPEC S.(187)	103
SPEC A (182)	100
SPEC. (178)	98
QUAL S. (169)	93
QUALIF. (160)	88
COMUNE(145)	80



AC

Importi totali per l'anno corrispondenti al raggiungimento del 100% dell'obiettivo:

Qualifiche e parametri	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
SPEC S. con funzioni di Capo(187)	1009	1112	1215	1318
SPEC S.(187)	759	862	965	1068
SPEC A (182)	696	796	896	996
SPEC. (178)	654	752	850	948
QUAL S. (169)	479	572	665	758
QUALIF. (160)	444	532	620	708
COMUNE(145)	376	456	536	616

Settore Florovivaistico

Qualifiche e parametri	Adeguamento annuo
Livello A con funzioni di Capo(135)	105
Livello A (135)	105
Livello B (128)	99
Livello C (123)	95
Livello C2(119)	92
Livello D (115)	89
Livello E (104)	80

Importi totali per l'anno corrispondenti al raggiungimento del 100% dell'obiettivo:

Qualifiche e parametri	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
Livello A con funzioni di Capo(135)	955	1060	1165	1270
Livello A (135)	805	910	1015	1120
Livello B (128)	699	798	897	996
Livello C (123)	645	740	835	930
Livello C2(119)	572	664	756	848
Livello D (115)	489	578	667	756
Livello E (104)	420	500	580	660

L'art. 29 Rimborso spese a piè di lista è così modificato:

Art. 29 - Rimborso spese a piè di lista

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio e/o vitto e/ o alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Per quanto riguarda il rimborso a piè di lista del vitto, le parti possono concordare, con accordo scritto, un tetto massimo rimborsabile che, tuttavia non può essere inferiore a Euro **13,00** al pasto.

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

Per il solo settore florovivaista, ove la prestazione lavorativa avvenga in luogo diverso dalla sede aziendale, senza comportare spese di viaggio e alloggio a carico del lavoratore, si da luogo al riconoscimento, per il solo vitto, dei seguenti rimborsi forfetari giornalieri:

- per prestazioni occasionali: € 9,00;
- per prestazioni abituali € 7,00

Al titolo VI viene inserito il riferimento all'avviso comune per l'attuazione dell'art. 3, c. 13, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, modificando nel contempo i riferimenti del D.Lgs. 626/94 con quelli previsti dal D.Lgs. 81/2008.

Avviso Comune Recante indicazioni per l'attuazione dell'art. 3, c. 13, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81

Tra Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Fedagri-Confcooperative, Legacoop-Agroalimentare, Agci-Agrital e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

Premesso

- che l'art. 3, c. 13. del D.Lgs. 9 aprile 2008. n. 81 rinvia ad un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della salute e delle politiche agricole ambientali e forestali, l'emanazione di disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative;
- che la medesima norma prevede che le disposizioni di semplificazione debbono essere emanate nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- che il relativo decreto ministeriale attuativo deve essere emanato sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale;
- che le Parti sociali del settore agricolo hanno ritenuto di addivenire col presente documento alla definizione di proposte condivise tutto ciò premesso, le organizzazioni sindacali e datoriali in epigrafe indicate

Convengono

Ambito di applicazione

- Le imprese agricole possono applicare le misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria di cui all'art. 3. c. 13. del D.Lgs. 9 aprile 2008. n. 81 nei confronti dei lavoratori stagionali che svolgono presso la stessa azienda un numero di giornate non superiore a cinquanta nell'anno limitatamente a lavorazioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

Sorveglianza sanitaria

- Gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria, nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008, possono essere assolti mediante visita medica preventiva, nei limiti della normativa vigente ed in rapporto alla mansione svolta ed ai rischi connessi, da effettuarsi presso la ASL o il medico competente senza aggravii di



1



costi per i lavoratori:

- la visita medica è finalizzata ad accertare l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni normalmente ricomprese nell'ambito del lavoro stagionale agricolo di cui al paragrafo precedente;
- la visita medica preventiva ha validità biennale e consente al lavoratore idoneo di prestare la propria attività di carattere stagionale, per le lavorazioni di cui al paragrafo precedente, nel limite di 50 giornate l'anno presso altre imprese agricole senza la necessità di ulteriori accertamenti medici;
- l'effettuazione e l'esito della visita medica devono risultare da apposita certificazione;
- il lavoratore è tenuto a rilasciare copia della certificazione alle imprese assuntrici;
- gli enti e gli organismi bilaterali del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale possono adottare iniziative finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria per le imprese agricole ed i lavoratori aderenti al sistema di bilateralità, anche mediante convenzioni con le ASL o con i medici competenti.

Informazione e formazione

- Gli adempimenti relativi alla informazione e formazione, limitatamente ai lavoratori individuati dal presente accordo, possono essere assolti mediante consegna al lavoratore di appositi documenti, certificati dalla ASL o dagli enti e dagli organismi bilaterali del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale, che contengano indicazioni idonee a fornire conoscenze per l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi nonché a trasferire conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda ed all'identificazione, alla riduzione ed alla gestione dei rischi.
- ai lavoratori provenienti da altri Paesi deve essere garantita la comprensione della lingua utilizzata nei documenti relativi a formazione e informazione.

Lavoro occasionale accessorio per attività agricole stagionali

- Le indicazioni del presente Avviso comune possono trovare applicazione anche nei confronti dei lavoratori occasionali di tipo accessorio di cui all'art. 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, e successive modifiche ed integrazioni, che svolgano attività di carattere stagionale nelle imprese agricole.

Impegno a verbale

Le Parti, sempre al fine di migliorare la sicurezza sul lavoro in agricoltura, inoltre:

- si impegnano ad adeguare i Protocolli d'intesa richiamati dai CCNL vigenti e l'annesso libretto sanitario individuale aggiornandoli alla legislazione successivamente intervenuta, tenendo anche conto delle disposizioni di cui al T.U. sulla sicurezza in materia di libretto formativo, anche al fine di renderli maggiormente fruibili per le imprese e i lavoratori.
- si impegnano a definire, entro sei mesi, un accordo specifico, come previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 81/2008, per disciplinare le modalità di elezione o designazione degli RSL e degli RSLT.
- invitano il Governo e gli enti previdenziali ed assicurativi a dare attuazione

all'art. 1. c. 60. della legge n. 247/2007 che prevede lo sgravio dei contributi antinfortunistici in misura non superiore al 20 per cento in favore dei datori di lavoro agricolo che rispettano la normativa in materia di sicurezza e non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente.

Roma, lì 16 settembre 2011

L'art. 37 - Lavori nocivi - è così modificato:

Art. 37 - Lavori nocivi

Sono considerati lavori nocivi:

- l'uso dei prodotti fitosanitari (preparati "molto tossici", "tossici" e "nocivi" rientranti nella 1^a e 2^a classe delle norme previgenti);
- lo spargimento della calciocianamide in polvere, se effettuata manualmente o meccanicamente e granulare se effettuata con mezzo meccanico.

Le donne in maternità e nel periodo di gravidanza non potranno essere adibite a lavori pesanti e nocivi garantendo nel contempo la possibilità di un cambio di mansione.

Al fine di tutelare al massimo la salute e la sicurezza dei lavoratori, le parti fanno proprio il protocollo d'intesa stabilito a livello nazionale che viene allegato integralmente al presente Contratto (allegato n. 10).

L'art. 43 - Malattia ed infortunio - è così modificato:

Art. 43 - Malattia ed infortunio

L'operaio a tempo indeterminato, in caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto, purché le assenze non superino il limite di 180 giorni di calendario, anche non consecutivi, **calcolati a ritroso per un anno dall'evento.**

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

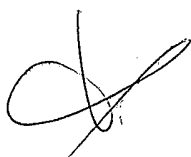
Trascorsi tali periodi e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di fine rapporto, della 13^a mensilità, della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio a tempo indeterminato, continua ad usufruire gratuitamente della casa e degli eventuali annessi goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornisce gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone. Nel caso di intervento dell'autoambulanza, il relativo costo è posto a carico dell'azienda.

Al lavoratore che viene riassunto, con la stessa mansione, al momento della guarigione clinica, dopo l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del periodo di conservazione del posto, va garantita l'anzianità convenzionale maturata prima dell'infortunio sul lavoro.

Al termine del periodo di comporta di cui sopra, per particolari e gravi patologie il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita per un



1 99



massimo di 120 giorni. In caso di diniego il lavoratore può rivolgersi, entro 15 giorni, all'Osservatorio.

Il datore di lavoro, al superamento dei 150 giorni di malattia, comunica al lavoratore l'approssimarsi della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.

L'aspettativa può essere richiesta anche in caso di infortunio sul lavoro.

L'art. 44 - **Trattamento economico di malattia, infortunio e maternità** - è così modificato:

Art. 44 - Trattamento economico di malattia, infortunio e maternità

Le aziende agricole, in attuazione della legge 81/2006, anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli istituti previdenziali ed assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione. Il lavoratore a tempo determinato o apprendista in malattia, infortunio o maternità ha diritto al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti, erogato in via diretta dall'INPS o dall'INAIL.

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato e per gli apprendisti è prevista l'integrazione al 100% del salario sino a certificazione dell'INAIL della chiusura dell'infortunio.

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato, per gli apprendisti e gli operai a tempo determinato con almeno 151 giornate di contribuzione nel biennio è prevista l'integrazione per malattia all'80% del salario contrattuale per i primi tre giorni e del 98% del salario contrattuale fino alla scadenza del periodo di comporto di cui all'art. 43 del presente contratto.

Per gli operai agricoli a tempo determinato con meno di 151 giornate di contribuzione nel biennio rimangono confermate le integrazioni già in vigore.

Le integrazioni di cui sopra sono a carico della Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.) sempreché l'azienda sia in regola con i versamenti dei contributi ad essa dovuti, ovvero sono a carico dell'azienda.

Titolo VIII

Per quanto riguarda le modifiche riguardanti il C.I.M. e l'Osservatorio provinciale inerenti allo Statuto, prestazioni e funzioni degli Enti si rinvia il confronto in attesa di una formulazione a livello nazionale.

Viene inserito l'art. 62 bis

Art. 62bis - Contratti d'appalto avvicendamento di ditte appaltatrici

Ove nello svolgimento dell'appalto si verifichi un avvicendamento di ditta appaltatrice, la subentrante, nell'eventualità di fabbisogno aggiuntivo di manodopera, deve procedere prioritariamente ad assumere i dipendenti della ditta precedentemente assegnataria del medesimo appalto.

In caso d'intimazione di licenziamento, la ditta uscente è obbligata a richiedere l'intervento dell'Osservatorio provinciale con la presenza della ditta subentrante, almeno due mesi prima del passaggio di appalto ovvero qualora la comunicazione della perdita d'appalto avvenga in tempi più ristretti, entro tre giorni da suddetta comunicazione.

Esperito ogni tentativo per il mantenimento del personale, ivi compreso l'impegno nella ricerca di possibilità di reimpiego presso altre ditte, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto ad un preavviso di mesi tre di calendario.

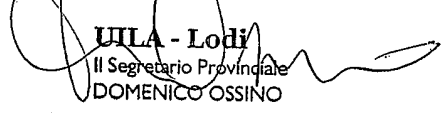
Per gli OTD, sempre in sede di Osservatorio, le parti sono impegnate a garantire il proseguimento dell'eventuale periodo mancante rispetto al contratto con la ditta uscente.

Le aziende appaltatrici, ivi incluse le cooperative, che prestano il loro servizio sul territorio sono tenute all'applicazione del presente contratto.

Aggiungere all'art. 63

- **monitorare l'utilizzo di tutte le tipologie contrattuali alternative al contratto di lavoro subordinato;**
- **promuovere la stabilizzazione dei lavoratori a fronte di opportunità e incentivi forniti dal legislatore.**

In attesa della definizione della bilateralità a livello nazionale, si rinvia la formulazione del testo inerente l'argomento in sede di stesura definitiva del CPL.

Acqui
Sansone
Stella Cal *Giulio Gius*
Papa Zeller

Paolo Ossino

VERBALE DI ACCORDO INTEGRATIVO DEL CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI LODI

**Il giorno 01/02/2013 presso la sede di CONFAGRICOLTURA Milano Lodi E
Monza Brianza Via Agello, 4 LODI**

TRA

**La Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza,
rappresentata dal presidente Antonio Boselli, dal direttore Luigi Curti e dai
funzionari Gianni Savini e Alberto Bottini.**

**La Confederazione Italiana Agricoltori di Milano Lodi e Monza Brianza,
rappresentata dal presidente Luigi Brognoli, dal direttore Paola Santeramo e
dal funzionario Paolo Ambrosoni,**

E

**La FAI – CISL di Lodi,
rappresentata dal Segr. Gen. Gianluca Grazioli e da Alessandro Cerioli,**

**La FLAI – CGIL di Lodi
rappresentata dal Segr. Gen. Paolo Zanetti,**

**La UILA – UIL di Lodi,
rappresentata dal Segr. Gen. Domenico Ossino,**

si conviene di stipulare

il seguente Accordo integrativo dell'Accordo del contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli, florovivaisti ed orticoli della provincia di Lodi sottoscritto in data 12/04/2012.

L'art. 8 è modificato come segue:

Art. 8 – Apprendistato professionalizzante

Le Parti definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a far data dal 30 luglio 2012.

VERBALE DI ACCORDO INTEGRATIVO DEL CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI LODI

**Il giorno 01/02/2013 presso la sede di CONFAGRICOLTURA Milano Lodi E
Monza Brianza Via Agello, 4 LODI**

TRA

**La Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza,
rappresentata dal presidente Antonio Boselli, dal direttore Luigi Curti e dai
funzionari Gianni Savini e Alberto Bottini.**

**La Confederazione Italiana Agricoltori di Milano Lodi e Monza Brianza,
rappresentata dal presidente Luigi Brognoli, dal direttore Paola Santeramo e
dal funzionario Paolo Ambrosoni,**

E

**La FAI – CISL di Lodi,
rappresentata dal Segr. Gen. Gianluca Grazioli e da Alessandro Cerioli,**

**La FLAI – CGIL di Lodi
rappresentata dal Segr. Gen. Paolo Zanetti,**

**La UILA – UIL di Lodi,
rappresentata dal Segr. Gen. Domenico Ossino,**

si conviene di stipulare

il seguente Accordo integrativo dell'Accordo del contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli, florovivaisti ed orticoli della provincia di Lodi sottoscritto in data 12/04/2012.

L'art. 8 è modificato come segue:

Art. 8 – Apprendistato professionalizzante

Le Parti definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a far data dal 30 luglio 2012.

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 dell'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 (....)

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i trenta anni non compiuti (allegato n. 6).

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

E' 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 apprendista 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 :

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

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 per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto:

- 26 giorni lavorativi per i contratti di durata complessiva di 36 mesi;

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:** al 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 e delle ferie con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

E' 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, ed è fissata in un monte ore complessivo di 90 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 erogata anche con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, in modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job, e in affiancamento al tutor aziendale.

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati) 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 (...).

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal decreto ministeriale 28 febbraio 2000. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

I profili formativi definiti dalle parti per il settore agricolo, come da allegato n.9 , potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.

Apprendistato a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 4, c.5 del d. lgs. 167/2011, 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^a e 2^a di cui all'art. ___ del Contratto Operai agricoli e florovivaisti della provincia di Lodi 2012-2015.

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 a tempo determinato non può essere inferiore a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione.

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 comunicato 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 richiesta scritta come previsto dall'allegato 8 del presente contratto.

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

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

Trattamento economico

L'Art.25 – retribuzione – è così modificato:

Al fine di riconoscere l'adeguamento degli stipendi già con la mensilità di gennaio 2012, il salario contrattuale vigente al 31/12/2011 è incrementato del 2,1% a decorrere dal 1° gennaio 2012; **per quanto riguarda l'adeguamento degli stipendi riferito al 2013, il salario contrattuale vigente al 31/12/2011 è ulteriormente incrementato del 2,5% con decorrenza 01/01/2013.**

Sono aggiunte le seguenti tabelle:

SETTORE AGRICOLO ED ORTICOLO AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1 GENNAIO 2013

Qualifiche	parametro	Aumento 1/1/2013
SPECIAL. SUPER	187	36,69
SPECIALIZZATO A	182	35,71
SPECIALIZZATO	178	34,92
QUALIFIC. SUPER	169	33,17
QUALIFICATO	160	31,40
COMUNE	145	28,47

Riparametrazione:

A) con decorrenza **01/01/2013** il valore del punto parametrico è pari ad euro --- e ad ogni qualifica viene assegnato il relativo salario contrattuale, come da tabella che segue:

B) con decorrenza 01/01/2013 i parametri sono i seguenti:

Qualifiche	Salario al 31/12/2012	Aumento 1/1/2013	Totale mensile 1/1/2013
SPECIAL. SUPER (187)	1.498,31	36,69	1.535,00
SPECIALIZZATO A (182)	1.458,41	35,71	1.494,12
SPECIALIZZATO (178)	1.426,32	34,92	1.461,24
QUALIFIC. SUPER (169)	1.354,64	33,17	1.387,81
QUALIFICATO (160)	1.282,49	31,40	1.313,89
COMUNE (145)	1.162,83	28,47	1.191,30

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. IN VIGORE DAL 1/1/2013

Qualifiche	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
SPECIAL. SUPER (187)	9,083	2,77	11,848
SPECIALIZZATO A (182)	8,841	2,69	11,532
SPECIALIZZATO (178)	8,646	2,63	11,278
QUALIFIC. SUPER (169)	8,212	2,50	10,712
QUALIFICATO (160)	7,774	2,37	10,141
COMUNE (145)	7,049	2,15	9,195

**SETTORE FLOROVIVAISTA
AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1 GENNAIO 2013**

Livello	parametro	Aumento 1/1/2013
LIVELLO A (135)	135	37,33
LIVELLO B (128)	128	35,41
LIVELLO C (123)	123	34,02
LIVELLO C2 (119)	119	32,92
LIVELLO D (115)	115	31,81
LIVELLO E (104)	104	28,79

Riparametrazione:

A) con decorrenza **01/01/2013** il valore del punto parametrico è pari ad euro ---- e ad ogni qualifica viene assegnato il relativo salario contrattuale, come da tabella che segue:

B) con decorrenza 01/01/2013 i parametri sono i seguenti:

Livello	Salario al 31/12/2012	Aumento 1/1/2013	Totale mensile 1/1/2013
LIVELLO A (135)	1.524,49	37,33	1.561,82
LIVELLO B (128)	1.445,99	35,41	1.481,40
LIVELLO C (123)	1.389,23	34,02	1.423,25
LIVELLO C2 (119)	1.344,44	32,92	1.377,36
LIVELLO D (115)	1.299,21	31,81	1.331,02
LIVELLO E (104)	1.175,65	28,79	1.204,44

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. IN VIGORE DAL 1/1/2013

Livello	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
LIVELLO A (135)	9,242	2,813	12,055
LIVELLO B (128)	8,766	2,668	11,434
LIVELLO C (123)	8,422	2,564	10,986
LIVELLO C2 (119)	8,150	2,481	10,631
LIVELLO D (115)	7,876	2,397	10,273
LIVELLO E (104)	7,127	2,169	9,296

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

Gli aumenti in tabella per gli anni 2014 e 2015, corrispondenti al raggiungimento del 100% dell'obiettivo **sono abrogati e pertanto sono variate le corrispondenti tabelle.**

Conseguentemente l'articolo è variato come segue: **"Il premio viene adeguato nella misura dello 0,5% del salario contrattuale vigente al 31/12/2011 rispettivamente per gli anni 2012, 2013. Tale aumento viene tenuto in considerazione nel calcolo degli aumenti da riconoscersi per il biennio 2012/2013"**

Ente Bilaterale

Al fine di coordinare il testo contrattuale con l'istituzione dell'Ente Bilaterale in luogo e con le competenze *del C.I.M. e dell'Osservatorio si procede alla revisione degli articoli 46, 48, 63 e 70.*