



# CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti  
della Provincia di Belluno

01/01/2012 - 31/12/2015

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO  
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI  
DELLA PROVINCIA DI BELLUNO**

Il giorno 22 novembre 2012 presso la sede della Confagricoltura di Belluno, in Belluno località Salce, Via del Boscon,15

tra

la CONFAGRICOLTURA BELLUNO,

rappresentata dal Presidente Diego Donazzolo assistito da Luciano De Rocco, Italo D'Incà e dal Direttore Edoardo Comiotto;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI di Belluno  
rappresentata dal Presidente Dal Paos , assistito dal Direttore Enzo Bottos;

la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Belluno

rappresentata dal Presidente Marta Zampieri assistita da Mauro Alpagotti e Damiano Rech;

e

la FAI – CISL rappresentata da Corrado De Salvador, Ceccato Alberto e Cecchet Gabriele.

la FLAI – CGIL rappresentata da Casanova Stua Paolo e Garna Ezio.

la UILA – UIL rappresentata da Candego Renato.

è stato stipulato il seguente contratto collettivo provinciale di lavoro per gli operai dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Belluno.

**Art. 1 – Ente bilaterale**

Premesso:

che nella Provincia di Belluno è operante un Comitato bilaterale con il compito di provvedere, tramite convenzione con l'INPS, all'esazione e all'incasso dei contributi versati dai datori di lavoro agricoli, per la gestione del CAC e del CAS;

che l'art. 8 del CCNL op. agr. del 25.5.2010 si propone un accorpamento in un unico Ente bilaterale delle funzioni attualmente svolte da più Enti paritetici;

che a livello nazionale, tra le Parti firmatarie del CCNL, è stato siglato, in data 30 luglio 2012, un verbale di accordo per la definizione congiunta delle linee guida per la riorganizzazione e valorizzazione delle Casse extra-*legem*/Enti bilaterali, in attuazione di quanto previsto dal Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del



22.9.2009, si conviene che le parti andranno a costituire l'Ente Bilaterale denominato "FIMIA Ente Bilaterale Territoriale della Provincia di Belluno" entro il mese di giugno 2013, come previsto dall'art. 8 del CCNL, con scrittura privata registrata. L'Ente Bilaterale riassumerà in sé le competenze del Fondo extra legem F.I.M.I.A. e dell'Osservatorio provinciale, mantenendone separata la gestione economica come da previgente accordo che definiva la modalità di gestione delle integrazioni malattie ed infortuni e del CAC.

#### Ambiti di intervento dell'Ente Bilaterale

Il "FIMIA Ente Bilaterale Territoriale della Provincia di Belluno" comprende in sé il fondo extra legem e l'osservatorio provinciale agricolo, oltre a promuovere: informazione e formazione; sorveglianza sanitaria; monitoraggio applicazione norme contrattuali e di legge, anche compiti di formazione e aggiornamento sulla sicurezza, la redazione di opuscoli e stampati per la formazione/informazione dei lavoratori, stampa del contratto di lavoro provinciale, etc.

#### Ambiti di intervento del fondo extra legem

Gli ambiti di intervento rimangono quelli già regolati all'art.23 e dall'accordo sindacale per la gestione del fondo per l'erogazione di indennità integrative a quelle di legge in caso di malattia o infortunio di tutti i lavoratori agricoli dipendenti da aziende agricole della provincia di belluno e per la riscossione del contributo di assistenza contrattuale provinciale del presente CPL

### **Art. 2 – Rapporto fra datore di lavoro e lavoratore.**

Al fine di un migliore rapporto, anche interpersonale, fra datore di lavoro e lavoratore si richiama alla corretta definizione del rapporto così da prevenire ogni disaccordo fra le parti.

Il rapporto deve essere improntato alla crescita produttiva aziendale, alla reciproca correttezza impegnando il datore di lavoro a fornire al dipendente tutte le informazioni necessarie per l'adempimento delle mansioni lavorative in sicurezza e fornire le attrezzature idonee e adeguata formazione ed aggiornamento periodico.

Il datore di lavoro non deve attuare attività discriminatorie nei confronti dei dipendenti e la stessa deve essere improntata al rispetto della dignità della persona.

Il lavoratore deve eseguire le mansioni affidategli con serietà, competenza e impegno segnalando, quanto prima al datore di lavoro o al suo incaricato, eventuali

problematiche che dovessero essere riscontrare nell'ambito dell'azienda e delle sue mansioni.

Il lavoratore deve collaborare al raggiungimento degli obiettivi produttivi dell'azienda, rispettare le mansioni impartitigli, osservare gli orari e segnalare per tempo eventuali necessità personali che dovessero manifestarsi come necessità di permessi o di assenze temporanee dal lavoro.

Le parti dovranno ricercare il comune obiettivo della produzione nell'ambito delle rispettive competenze e ruoli.

### **Art. 3 – Recepimento Contratto Nazionale – Norme disciplinari**

In relazioni agli impegni contrattualmente in essere fra le parti in materia di infrazione disciplinare e come previsto dagli art. 46 e 75 del vigente Contratto Nazionale di lavoro , visti gli impegni presi nel vigente C.P.L. operai agricoli della provincia di Belluno, considerato l'art. 7 della Legge 300/70;

nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- b) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- c) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'azienda agricola datrice di lavoro o a terzi e del disservizio determinatosi;
- d) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'azienda agricola datrice di lavoro, degli altri dipendenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente;
- e) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

- 1-Con una multa fino a un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

- a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro ne ritardi l'inizio, o sospenda e ne anticipi la cessazione;
- b)- che per negligenza rechi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine e alle attrezzature;
- e)- che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

*Handwritten signature*

*Stato*

*Handwritten signatures and initials: [Signature] [Signature] Rc [Signature] [Signature] 99*

**-2-** Con una multa pari ad una giornata di lavoro o con la sospensione di una giornata nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui nel paragrafo uno. Sorgendo controversie a seguito delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art.87 del CCNL.

#### **Art. 4 – Orario di lavoro**

Riposo continuativo per aziende zootecniche e agriturismi

Fermo restando il riposo settimanale di 24 ore, come previsto dall'art.35 del CCNL e verificate le esigenze territoriali e quanto previsto dall'art.34 (4 comma ) del CCNL, per gli operai addetti alle stalle e per le attività agrituristiche, il riposo giornaliero dovrà essere assicurato possibilmente in 8 ore in coincidenza con le ore notturne.

#### **Art. 5 – Inquadramento e classificazione del personale**

Le parti convengono la ridefinizione delle seguenti figure professionali alla luce delle evoluzioni lavorative intervenute che vengono definite in base alla mansione prevalentemente svolta dall'addetto e prendendo come base la classificazione vigente al momento della stipula del presente accordo che si intende integrata come di seguito riportato:

- Conducente - Conducente di mietitrebbie per cereali e di macchine operatrici per la raccolta del mais da insilaggio ad almeno tre file e/o altre attrezzature similari per la raccolta dei prodotti agricoli. Lavoratore che oltre alla guida della mietitrebbia o del semovente è capace di eseguire la messa a punto, la manutenzione ordinaria e straordinaria e la riparazione sul campo con sostituzione dei pezzi avariati viene inquadrato come: Specializzato super A;

- Allevamenti - Incaricato a tempo pieno della custodia, alimentazione, riproduzione, produzione e stato sanitario del bestiame in stalla di vacche da latte o in allevamenti specializzati, quali ingrasso zootecnico, suinicoli, avicoli, vitelli ed ittici viene inquadrato come: Specializzato super B;

Trattorista - Addetto in grado di eseguire operazioni di coltura es. aratura, seminatura: Specializzato;

Trattorista - Addetto al solo trasporto di prodotti: Qualificato super;

Addetto alla vendita con conoscenza delle piante e fiori prodotti con obbligo di rendicontazione al titolare o un suo rappresentante, escluso il maneggio di denaro:  
Qualificato super;

Conduttore di piccoli mezzi agricoli es. trattorini, rasaerba: Qualificato;

(Area Terza) Comune

Addetto ad operazioni semplici di carattere esclusivamente manuale.

Mantenendo l'impegno al graduale superamento della categoria, le parti convengono che anche per particolari figure (es. operai con capacità limitata da problemi fisici o psichici che svolgono semplici operazioni di carattere esclusivamente manuale e non vi sarà possibilità di incremento professionale e/o di ruolo) questa figura debba rimanere.

#### **Art.6- EXTRA LEGEM**

L'indennità verrà corrisposta per un periodo pari:

- a) a 120 giorni per gli operai a tempo indeterminato e determinato che abbiano lavorato oltre 150 giorni.
- b) a 70 giorni per tutti gli operai a tempo indeterminato e determinato che abbiano lavorato nell'anno un minimo di 51 giornate.
- c) Nel caso non vengano raggiunte le giornate al momento della presentazione della domanda, la stessa sarà sospesa in attesa del raggiungimento delle giornate previste.

#### **Art.7- Previdenza complementare**

E' data la facoltà al lavoratore che aderisce alla previdenza complementare, così come previsto dall'art.59 del CCNL di aderire ad altro Fondo Regionale Contrattuale.

#### **Art.8 -Adeguamento retribuzioni**

Viene concordato un aumento delle vigenti retribuzioni nella misura del % 5,3 per tutte le categorie, con decorrenza dal 1° novembre 2012.

Agli operai agricoli e florovivaisti in forza al 1 novembre 2012 sarà riconosciuto, a titolo di arretrati, un importo "una tantum" pari ad Euro 100,00 per gli OTI e ad Euro 50,00 per gli OTD, da erogarsi con le retribuzioni relative a novembre 2012.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including the letters "RC" and "92".

## Art. 9 – Decorrenza e durata del contratto

Il presente contratto, che modifica e integra quello siglato tra le Parti in data 9 luglio 2008, ha decorrenza dal 1° novembre 2012 e scadenza il 31 dicembre 2015.

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 dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.


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


## Impegno a verbale

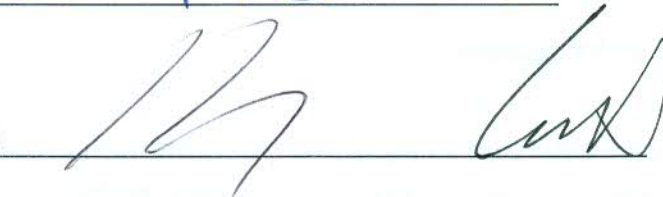
Le parti si impegnano a provvedere, di comune accordo, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto alla stampa integrata del contratto collettivo provinciale in funzione delle nuove norme introdotte dal presente accordo ed in funzione altresì della struttura contrattuale adottata dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25.5.2010. Le spese della stampa saranno a carico del "FIMIA Ente Bilaterale della Provincia di Belluno".

CONFAGRICOLTURA BELLUNO 



COLDIRETTI BELLUNO 

CIA BELLUNO 

FAI CISL BELLUNO 

FLAI-CGIL BELLUNO 

UILA-UIL BELLUNO 