



# CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti  
della Provincia di Bologna

01/01/2012 - 31/12/2015

**ACCORDO PER IL  
RINNOVO CPL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI  
DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA  
2012-2015  
del 18/01/2013**

Il giorno 25/01/2013, presso la sede della Confagricoltura di Bologna (Unione Provinciale Agricoltori),

tra

- la **CONFAGRICOLTURA** di Bologna rappresentata da: dott. Ottavio di Canossa, p.a. Gianni Tosi, dott. Andrea Flora, avv. Massimo Mazzanti
- la **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI** di Bologna rappresentata da: Antonio Ferro, Rodighiero Alberto e Paolo Cavallina.
  
- la **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI** di Bologna e Imola rappresentata da: Raffaella Zanni, Giordano Zambrini, Sabbioni Pietro e Stefano Grementieri.

e

- la **FLAI-CGIL** di Bologna e di Imola, rappresentate dai Segretari Generali Sigg. Vito Rorro, Liviana Giannotti, Marco Ramponi e Vincenzo Grimaldi;
  
- la **FAI-CISL** di Bologna, rappresentata dal sig. Paolo Tosti e dalla sig.ra Roxana Gheltu;
  
- la **UILA-UIL** di Bologna , rappresentata dal Segretario Generale Sig. Fabrizio Rovatti e Angelo Giorgi;

è stata ratificata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Bologna, sottoscritta il 18/01/2013, visti gli articoli 90 e seguenti del il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Operai Agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010.

CONFAGRICOLTURA

FLAI-CGIL

COLDIRETTI

FAI-CISL

CIA

UILA-UIL

## PARTE INTRODUTTIVA

### **ART. 1 OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente C.P.L., unitamente al C.C.N.L. del 25/05/2010, si applica alle aziende operanti nella provincia di Bologna regola i rapporti tra i datori di lavoro dell'agricoltura, singoli ed associati in qualsivoglia forma, consortili, cooperative, societarie, ecc. ivi comprese i conduttori di imprese florovivaistiche, le imprese che svolgono lavori di manutenzione e sistemazione di verde pubblico e privato, aziende della filiera agro energetica e per la produzione di biomasse e bioenergie, le aziende di filiera, e di rete, in genere, comprese le aziende "farmer market" orientate, e le imprese che svolgono attività agrituristiche e faunistico-venatorie e le imprese che svolgono attività di allevamento in genere di animali e alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 c.c. e gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bologna.

### **ART. 2 DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto provinciale di lavoro decorre dall'01/01/2012 e scadrà col 31/12/2015.

In caso di mancata disdetta il contratto si intende prorogato 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 e ciò a mente dell'art. 90 del vigente C.C.N.L. (art. 91 per gli operai florovivaisti).

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo, che sarà rinnovato congiuntamente dalle O.O.S.S. firmatarie del presente verbale.

### **ART. 3 EFFICACIA DEL CONTRATTO**

Le norme del presente C.P.L. sono da intendersi applicative e vincolanti 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. Il contratto sarà operante anche per le Organizzazioni o le aziende le quali aderiscano o comunque applichino le normative del presente C.P.L..

Le parti stipulanti, fermi restando gli artt. 90 e 91 del C.C.N.L. del 25/05/2010, sono impegnate a rispettare ed a far rispettare la normativa di cui al presente C.P.L.

## RELAZIONI SINDACALI

Le parti condividono la preoccupazione riferita al persistente protrarsi delle difficoltà che stanno alla base della non ancora avviata ripresa economica e quindi della insistente stagnazione in atto. Tuttavia, nel precedente periodo di vigenza contrattuale si sono riscontrati alcuni elementi positivi, anche se necessitanti di conferme e consolidamento.

Le azioni delle O.O.D.D. finalizzate a valorizzare le esperienze territoriali e che trovano radice nelle attività delle aziende del comparto agricolo della provincia di Bologna, consentono, infatti, di evidenziare il contributo fornito dalle stesse, anche con l'incremento del numero delle giornate lavorate complessivamente nel quadriennio per una quota che supera le 100.00 (centomila) giornate denunciate ai fini CAU.

Le O.O.D.D. sottolineano che, pur trovandosi le aziende del comparto nella condizione di evidente contrazione delle proprie aspettative, dovuta anche alle incertezze che gravano sul settore a causa della riforma PAC in corso ed agli eventi straordinari subiti anche nella circostanza del sisma, che ha colpito in parte la provincia di Bologna nel maggio 2012, ritengono tuttavia necessario oltre che opportuno, ricercare e favorire in accordo con le O.O.S.S., tutte le condizioni prodromiche all'avvio di una concreta ripresa.

Le parti condividono, pertanto, sulle opportunità di politiche contrattuali atte alla ricerca di nuove occasioni di lavoro e nuove e più determinate spinte ad investire nell'impresa e nel lavoro agricolo, nel segno della buona occupazione e dell'innovazione, attraverso il pieno rispetto della legalità e delle norme che regolano la competitività delle imprese nel territorio ed il rapporto di lavoro con i lavoratori.

#### **ART. 4 FORUM PERMANENTE PER NUOVE RELAZIONI SINDACALI IN AGRICOLTURA - OSSERVATORIO PROVINCIALE**

Tenuto conto di quanto le parti, in occasione del rinnovo del CCNL, hanno inteso indicare nella formulazione degli artt. 6, 8, 9, 10, 62 e 67 del vigente CCNL, ivi compresi il "protocollo d'intesa" (all. 10 al CCNL), nonché l'accordo del 30 luglio 2012, condividono la necessità di sviluppare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.

In particolare, le relazioni tra le parti dovranno svolgersi, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti al mercato del lavoro, anche per quanto attiene alle dinamiche evolutive, il contesto sociale ed economico, l'ambiente di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi, quali osservatori, enti paritetici di formazione, commissione per le pari opportunità, comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro (di cui al Protocollo sulla "Tutela della Salute e sicurezza dei lavoratori – All. 10 al vigente CCNL" e all'Accordo provinciale 11/9/97 ed al "Protocollo Provinciale sulla Formazione Professionale e di impresa per il lavoro sicuro e tutelato ed una agricoltura moderna e dinamica" del 27/04/2007 ") nonché nell'ambito di ogni altro organismo che le parti provinciali riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Sulla base di quanto stabilito dal C.C.N.L. ed in raccordo con le iniziative assunte sulla base dell'art. 6 del C.C.N.L., nonché in relazione all'attività dell'ente bilaterale regionale, come individuato dal Protocollo Regionale 28/6/99 e dal Protocollo Regionale 30/10/98 e successive modifiche, le Parti, al fine di raccogliere elementi di conoscenza utili ad un confronto sistematico sui temi di seguito specificati, convengono sulla opportunità di dare origine ad un unico Osservatorio in provincia di Bologna con le finalità di monitorare gli andamenti e le dinamiche inerenti il lavoro agricolo presenti nel territorio. L'osservatorio unico si costituisce attraverso l'aggregazione di quelli già in essere, ovvero per il settore cooperativo di cui al CIPL 28/10/2008 nonché per le aziende cui si applica il presente CPL. La sua composizione verrà stabilita da un'apposita Commissione che si riunirà entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo e sarà formata dai componenti delle organizzazioni Datoriali e Sindacali firmatarie il Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai e florovivaisti ed il CIPL del settore cooperativo.

La costituzione dell'Osservatorio Unico verrà sancita da un apposito accordo sindacale sottoscritto congiuntamente dalle O.O.S.S. e dalle O.O.D.D di entrambi i settori.

L'Osservatorio è costituito da rappresentanti delle Organizzazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del presente C.P.L., nonché del CIPL, in forma paritetica, o comunque proporzionale, secondo le intese.

Compiti dell'Osservatorio in particolare saranno quelli di attivare, anche attraverso il raccordo con Enti pubblici (Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana, Direzione Territoriale del Lavoro, I.N.P.S., U.S.L., Questura, Prefettura, ecc.) iniziative di ricerca e di monitoraggio (anche su ambito territoriale o di comparti specifici) con particolare riguardo a:

- le problematiche connesse al Mercato del Lavoro;
- l'analisi delle politiche agricole comunitarie e dell'impatto che esse hanno nel contesto Nazionale Regionale e Provinciale
- i riflessi e le ricadute della PAC sull'economia agricola e sugli assetti culturali ed occupazionali in Provincia di Bologna;
- la formazione professionale;
- la tutela della salute e dell'ambiente anche in relazione alle nuove normative di legge;
- lo studio e l'analisi inerente al monitoraggio relativamente alle colture OGM e loro conseguente impatto sulla sicurezza alimentare, sulla sicurezza del lavoro e sulla sicurezza dell'ambiente;
- il monitoraggio del fabbisogno occupazionale provinciale, anche in relazione all'andamento del mercato del lavoro;
- i rapporti della filiera agricola nel mercato globale;
- Il monitoraggio della vertenzialità agricola provinciale.
- l'Osservatorio sarà la sede per l'esame delle necessità a favore dei lavoratori del settore. Anche implementando, in rapporto con gli Enti Regionali e/o Provinciali, le opportune iniziative per il raccordo "lavoro-formazione".
- Costituire una banca dati per verificare il complessivo andamento occupazionale, e monitorarne i flussi nonché i processi di stabilizzazione nei rapporti di lavoro.
- In particolare, nell'ambito delle attività sopra indicate, l'Osservatorio dovrà:
- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino 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 la Regione e per quanto di competenza le Provincie, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- 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;

- monitorare, ed eventualmente censire, l'andamento complessivo dell'avventiziato di lungo periodo presente sul territorio provinciale, con lo scopo di individuare percorsi di consolidamento occupazionale, in particolare per i rapporti di lavoro in essere da almeno 10 anni nella medesima azienda;
- verificare l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

L'Osservatorio altresì, in connessione con i processi di trasformazione culturale, dovrà verificare l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, affinché prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio ha inoltre il compito di fornire e di assumere informazioni atte a monitorare i flussi di mobilità interprovinciale, interregionali, nonché i flussi immigratori di personale neocomunitario non comunitario.

Compito dell'Osservatorio è quello altresì di definire le priorità sulle quali elaborare proposte e progetti da rendere in seguito applicativi.

Le parti convengono sulla necessità di sostenere, con il concorso del Fondo CIMAAV, le azioni di monitoraggio delle dinamiche del mercato del lavoro; a tale scopo le parti si impegnano ad attivare, con l'Assessorato Provinciale delle Politiche Agricole e alla Formazione Professionale, un tavolo di confronto sulla istituzione di servizi informativi, utili a diffondere elementi di conoscenza sulle attività del settore. Tale strumento rimarrà di pubblica competenza tramite l'utilizzo di tecnologie telematiche ed informatiche, e la implementazione di un sito internet apposito.

Le informazioni circolanti sul sito saranno preventivamente valutate in ambito di osservatorio

Le parti si impegnano ad attivare un tavolo di confronto con la Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana onde implementare un progetto per acquisire tutte le informazioni riguardanti il mercato del lavoro con particolare riguardo a:

- flussi emigratori ed immigratori;
- esercizio del diritto di riassunzione;
- convenzione ex art. 28 C.C.N.L.;
- collocamento obbligatorio;

L'Osservatorio dovrà inoltre rafforzare le politiche di relazione tra domanda ed offerta del lavoro anche riproponendo all'ente pubblico la semplificazione burocratica tramite lo sviluppo delle Convenzioni di cui all'art. 28 del vigente CCNL.

## MERCATO DEL LAVORO

### **ART. 5 PROCEDURE INERENTI ALL'ASSUNZIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Le parti si faranno promotrici di richieste verso l'Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana, mirate ad individuare procedure utili alla maggiore fluidità di informazione e raccordo tra domanda ed offerta di lavoro, inerente l'impiego e il reimpiego dei lavoratori in altre aziende.

Le parti ribadiscono la necessità della istituzione, nell'ambito della Commissione Tripartita, di una sottocommissione provinciale per l'agricoltura.

#### **ART. 6 PART-TIME**

Si intende confermato quanto previsto dall'art. 17 del vigente CCNL in materia di lavoro a tempo parziale sia per ciò che attiene alle causali ed alla volontarietà delle parti.

Restano inoltre confermate le soglie minime dell'orario di lavoro definite nel medesimo articolo, fatta eccezione per le "attività peculiari temporanee" presenti nei seguenti comparti: agriturismi, maneggi, spacci o negozi aziendali per la vendita diretta, fattorie didattiche, le mansioni interessate di carattere esecutivo, per il cui svolgimento non necessitano particolari conoscenze ed esperienze.

In tali ambiti le prestazioni non potranno essere inferiori a 10 ore settimanali, sempre che il prestatore svolga contestualmente un altro rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore non abbia in corso altri rapporti di lavoro agricolo O.T.D. od altri rapporti in settori extragricoli, anche part - time, e qualora l'azienda interessata alla costituzione di rapporti di lavoro ex art. 17 C.C.N.L. 25 maggio 2010, intenda assumere stagionalmente non più di due lavoratori, con orario ridotto, in presenza di apposita convenzione "quadro" interaziendale, provinciale e/o intercomunale e/o comunque a livello territoriale, potrà essere individuato, inter partes, un orario di lavoro inferiore a quello stabilito dall'art. 17 del richiamato C.C.N.L. di settore, nell'ambito della citata convenzione, si dovrà garantire, con le consuete modalità, una offerta lavorativa di almeno 51 giornate annue.

L'azienda interessata alla stipulazione di tale rapporto con orario ridotto dovrà aderire alla precitata convenzione quadro provinciale e/o territoriale o interaziendale o intercomunale attraverso apposita auto dichiarazione. Entro il 28/02/2013 sarà stabilita tra le parti la citata convenzione quadro; anche sulla base di quanto previsto all'art. 13 del presente C.P.L.

#### **ART. 7 LAVORO OCCASIONALE AZIENDE FAMILIARI – LAVORO PARENTALE**

Le parti si danno atto di quanto convenuto nel precedente C.P.L. del 29 / 07/ 2004; tale testo è riprodotto nell' Allegato 1 del presente C.P.L.

#### **ART. 8 ALLOGGIO NON RESIDENTI**

Le parti, a fronte delle problematiche relative all'alloggio, connesse all'impiego di lavoratori stagionali non residenti d'ordinario nella Provincia di Bologna, anche di nazionalità diversa dall'italiana, individuano nell'atto di assunzione il contesto in cui il trattamento di ospitalità, come per legge, dev'essere regolato.

In caso di fruizione dell'alloggio, il valore attribuito non altera il salario contrattuale provinciale. Inoltre il TFR verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le competenze dell'ultima retribuzione.

La normativa di cui al presente articolato trova applicazione anche per i casi di convenzioni interaziendali.

#### **ART. 9 ASSUNZIONE PER FASE LAVORATIVA**

Come richiamato all'art. 7 del presente CPL, l'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa o comunque in base alle disposizioni di legge.

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.).

Più in generale si definisce fase lavorativa il periodo necessario allo svolgimento di una determinata operazione colturale.

Agli assunti per fase lavorativa o per più fasi lavorative il datore di lavoro garantirà l'occupazione per tutta la durata della fase per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche, da altre ragioni non imputabili al datore di lavoro. Ciò si renderà inoltre applicabile qualora vi fosse il rientro di unità attive familiari e/o e dagli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del Codice Civile, e comunque in tutti i casi nei quali sussistano esigenze di mercato e tecnico-agronomiche tali da non consentire l'esaurimento della fase come programmata od usuale.

La fase lavorativa si considera comunque conclusa quando l'attività lavorativa produttiva aziendale sia sospesa per più di cinque giornate lavorative consecutive per cause diverse da quelle previste al capoverso precedente.

Fatto salvo da quanto previsto dalle norme vigenti in materia, la norma di cui al comma che precede non si applica alle assunzioni per più fasi lavorative continuative.

#### **ART. 10 SCAMBIO DI MANODOPERA**

Le parti si danno atto di quanto previsto dal precedente C.P.L. del 29 / 07/ 2004; tale testo è riprodotto nell' Allegato 2 del presente C.P.L.

#### **ART. 11 APPRENDISTATO**

Le Parti recepiscono integralmente quanto disposto dall'accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011, sottoscritto il 30 luglio 2012. All'uopo si allega, in calce al presente contratto, il testo citato (allegato 3).

#### **ART. 12 RIASSUNZIONE**

Le parti, prendono atto di quanto stabilito in materia all'art. 20 del vigente CCNL convengono sull'applicazione dell'opzione inerente la riassunzione alle figure di operai a tempo determinato, con avviamenti annui superiori alle 65 giornate, presso la stessa azienda.

Le Parti convengono sulla necessità di riorganizzare la pratica di tale istituto contrattuale ed a tale scopo si impegnano in sede di stesura del CPL a predisporre in allegato un modello apposito per la richiesta di riassunzione .

Le parti si impegnano in sede di Osservatorio a perfezionare la normativa di accesso a tale istituto; sino a tale perfezionamento resta in vigore quanto previsto dal precedente CPL del 29/07/2004 all'art. 14.

Fermo restando quanto sopra il diritto di riassunzione impegna le aziende a dare priorità ai lavoratori, che abbiano già svolto almeno 65 giorni di lavoro nell'anno precedente; in caso di diminuzione dell'occupazione e/o in caso di avviamento al lavoro scalare si applicheranno i criteri previsti per l'avviamento per fase lavorativa, ossia verranno avviati per primi i lavoratori con il maggior numero di giornate nell'anno precedente e parimenti verrà cessato il rapporto per ultimi in caso di fine lavori.

### **ART. 13 CONVENZIONI**

Le parti individuano nella convenzione (art. 28 CCNL 25/05/2010) uno strumento utile per il consolidamento e l'estensione dell'occupazione in agricoltura, e ciò attraverso la stabilizzazione del lavoro ed il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, favorendo il miglioramento della competitività delle aziende agricole. Sulla base delle opportunità fornite dalla vigente legislazione, le parti intendono perseguire la stipulazione di convenzioni aziendali con applicazione sia aziendali e interaziendali che intersettoriali, che di filiera o di rete, ovvero quadro per le aziende agrituristiche e similari ex art. 6 del presente C.P.L.

Su tali basi le parti, nell'intendimento di proseguire nello spirito di quanto affermato e previsto nei precedenti CPL concordano di valorizzare lo strumento convenzione attraverso la predisposizione, a livello provinciale, di uno strumento contrattuale avente valenza generale. Tale strumento contrattuale prevede la realizzazione di programmi di assunzione, avuto particolare riguardo alla stagionalità dell'attività produttiva; tali programmi riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti all'interno dell'azienda ed affidate al personale aziendale, 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.

Oggetto della convenzione saranno altresì le dinamiche organizzative in tema di orario di lavoro, ed eventuali variazioni o diverse distribuzioni, forme di flessibilità, assetto categoriale e retribuzione. Nella convenzione inoltre, qualora convenuto, si potranno determinare altresì le norme per il governo delle crisi produttive e per le avversità.

I programmi di assunzione saranno esaminati e concordati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti.

Oltre all'individuazione del personale in possesso dei requisiti professionali richiesti, alla definizione del livello di inquadramento professionale, ai calendari di lavoro in rapporto alle obiettive caratteristiche produttive aziendali, intersettoriali, di filiera o di rete, la convenzione dovrà consentire inoltre di dare vita ad eventuali progetti di qualificazione ed inserimento di manodopera giovanile, femminile ed extra-neo comunitaria.

Nell'ambito delle convenzioni al fine del consolidamento occupazionale si dovrà tenere conto del livello professionale acquisito dal personale, del consolidamento del nastro lavorativo anche alla luce del potenziamento degli avviamenti plurifase.

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CPL le parti si impegnano a redigere una intesa applicativa del presente articolato.

Presso l'Osservatorio, di cui all'art. 4, è conservato il registro cronologico delle convenzioni.

## **ART. 14 FORMAZIONE**

Le parti si riportano a quanto previsto all'art. 10 del vigente CCNL e recepiscono altresì l'accordo per la costituzione del Fondo paritetico nazionale FOR.AGRI (All. 5 al CCNL) e, per quanto attiene gli aspetti formativi, intendono riferirsi all'accordo provinciale CIMAAV del 27/04/2007 ed all'accordo nazionale del 30/07/2012 in tema di apprendistato professionalizzante o di mestiere ex D.Lgs. n. 167/2011.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31/06/2013 per valutare l'opportunità di stipulare un apposito allegato tecnico provinciale.

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **ART. 15 AREE DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **AREA 1ª - 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 2ª - 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 3ª - DECLARATORIA**

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

AREA 1 – comprende:	*Spec. super	(7 liv. Paramet.)
	*Spec. intermedio	(6° liv. paramet.)
	*Specializzato	(5° liv. paramet.)
AREA 2 – comprende:	*Qual. super	(4° liv. paramet.)
	*Qualificato	(3° liv. paramet.)
AREA 3 – comprende:	*Comune a	(2° liv. paramet.)
	*Comune b	(1° liv. paramet.)

### **ART. 16 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Le parti, visto l'art. 31 del CCNL vigente e visto l'art. 15 del presente CPL, individuano, come segue, le aree professionali, le mansioni e i relativi profili assegnando i relativi parametri economici.

#### **AREA 1ª - 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.

#### **7 livello: operaio super specializzato**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori altamente specializzati in possesso di specifiche capacità professionali qualitativamente elevate – che consentono loro di operare con elevata

polivalenza ed autonomia su tutte le fasi lavorative. A titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili professionali: autista di autocarri ed autoarticolati, meccanico, conduttore responsabile di macchine operatrici, responsabile dei lavori negli impianti orticoli e/o frutticoli, casaro, frigorista, capo stalla, innestatore, sessatore, responsabile di cantina con almeno due dipendenti, fabbro, falegname, idraulico, elettricista, capo cuoco, istruttore ippico con brevetto F.I.S.E., responsabile della manutenzione in azienda agrituristica, conduttore responsabile di impianti agrobioenergetici.

#### **6 livello: operaio super intermedio**

Sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in grado di svolgere lavori specializzati ed in particolare dotati di speciali capacità di coordinamento di attività. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: operaio coordinatore di cantiere, gruppo di lavoro e/o squadra, coordinatore di attività aziendali, trattorista operatore su macchine complesse, cuoco/responsabile di cucina unico in azienda agrituristica, cameriere responsabile di sala in azienda agrituristica, addetto alla progettazione e realizzazione di giardini.

#### **5 livello: operaio specializzato**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori specializzati in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica e per titolo, che consentono loro di eseguire una o più attività o fase lavorativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: conduttore di macchine agricole, carrellista, addetto a tutte le operazioni di impianto e coltivazione dei frutteti e degli impianti orticoli, potatore di frutteto o vigneto specializzato, irroratore di fruttiferi, irroratore di vigneti, addetto alla semina del riso, cuoco, cameriere, istruttore/accompagnatore/addestratore ippico, in azienda agrituristica, addetto agli impianti agro bioenergetici, manutentore in aziende agrituristiche.

#### **AREA 2<sup>a</sup> - DECLARATORIA**

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con 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.

#### **4 livello: operaio qualificato super**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali altamente qualificate, acquisite, per pratica e per titolo, che consentono loro di svolgere le attività di preparazione agricola che richiedono competenza sia sul processo lavorativo che sul prodotto, nonché di intervenire su più fasi lavorative con autonomia operativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti a operazioni di campionatura, cernita e/o confezionamento dei prodotti ortofrutticoli sia in campo che in magazzino, conduttore macchine leggere e carri raccolta, potatore in genere, addetto alle operazioni di governo ordinario in allevamenti (bovini, suini, ovini, ittici ed avicoli), addetto di sala e cucina con qualifica di aiuto in azienda agrituristica, addetto alla guardiania /giurata/custode in azienda faunistico-venatoria, addetto allo spaccio aziendale, addetto alla vendita diretta; assistente alle attività ludico – ricreative – sportive in agriturismo, se dotato di tesserino abilitativo.

Operaio addetto alla manutenzione del verde.

#### **3 livello: operaio qualificato (tempo determinato)**

Sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in possesso di diploma di scuola superiore inerente le mansioni richieste ovvero di qualificante capacità professionali e specifiche conoscenze, che consentano loro di intervenire su singole mansioni attività e fasi lavorative richiedenti sicura manualità e conoscenza professionale, acquisita per pratica e/o per titolo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: raccolta prodotti ortofrutticoli con

selezione e confezionamento in campo o in magazzino, trapianto ortaggi, trapianto in genere, lavori manuali in serra e fungaie, diradamento, addetto di sala e di cucina in azienda agrituristica, addetto al maneggio, addetto al banco bar in azienda agrituristica, addetto d'ordine alle attività didattiche ludico – ricreative – sportive e di custodia in azienda agrituristica, guardia in azienda faunistico - venatoria. I lavoratori assunti al terzo livello dotati di diploma in materia agraria e inerente le mansioni di avviamento decorso un periodo continuativo pari a 4 mesi, verranno classificati al quarto livello qualificato super.

#### **AREA 3ª - DECLARATORIA**

Appartengono a quest'area i lavoratori, a tempo determinato, capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali nonché i lavoratori al primo inserimento lavorativo nel settore agricolo.

#### **2 livello: comune A**

Sono inquadrati in questo livello parametrico esclusivamente i lavoratori in grado di intervenire su singola fase e mansione del processo produttivo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti alla raccolta agevolata e/o meccanica in campo, la raccolta manuale dei prodotti ortofrutticoli in campo, vangatore-zappatore-roncatore, addetto al governo alla pulizia del bestiame in azienda agrituristica con maneggio, addetti alla pulizia in genere delle parti comuni alle aziende agrituristiche, lavapiatti in azienda agrituristica.

#### **1 livello: comune B**

Sono inquadrati al 1 livello parametrico, indipendentemente dalle mansioni di assunzione, i lavoratori assunti per la prima volta in agricoltura.

Il passaggio al livello/area superiore avverrà alternativamente nei seguenti casi:

- Al raggiungimento di 78 giornate lavorative in un anno;
- Al raggiungimento di 151 giornate lavorative nel corso del biennio;
- Al raggiungimento di 280 giornate lavorative;
- Dopo 4 anni.

Il passaggio di livello /area si intende con decorrenza dal mese successivo alla maturazione di ciascun requisito.

## **NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO**

### **ART. 17 ORARIO DI LAVORO**

#### **1) Orario di Lavoro**

Con decorrenza dal 1° luglio 1988, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari ad ore 6,30 giornaliere ed è così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, ai sensi del 5° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 25/05/2010, ovvero 8 ore giornaliere dal lunedì al giovedì, 7 ore al venerdì distribuite su cinque giorni settimanali. L'azienda informerà tramite apposita comunicazione l'orario aziendalemente praticato.

#### **2) Variazione di orario**

Sulla base di quanto previsto dall'art. 3, 2° comma, del D.Lgs. 08/04/2003, n. 66, e fatto salvo quanto ivi stabilito, per un periodo di 78 giorni nell'anno, da prevedersi indicativamente tra il 15 luglio e il 15 ottobre, è possibile la effettuazione di un orario ordinario fino a 44 ore settimanali, in base alle esigenze produttive ed organizzative aziendali, con particolare riferimento al settore

ortofrutticolo, previa preventiva informazione alle rappresentanze aziendali e/o sindacali, concernente le modalità di svolgimento e degli eventuali recuperi. In base a particolari esigenze produttive, potrà essere individuato un diverso periodo di effettuazione dell'orario ordinario di cui si tratta.

Tale maggiorazione di orario potrà indicativamente essere svolto nel limite di 1 ora giornaliera e comunque, per casi particolari, nei limiti di legge, ed a fronte di una contestuale programmazione del recupero in altro periodo dello stesso anno solare. Il recupero di questo maggiore orario ordinario non dà luogo ad alcuna maggiorazione di cui all'art. 21 del presente CPL, ad esclusione delle prestazioni di lavoro a turni, notturno e festivo. Per i lavoratori a tempo indeterminato, le parti convengono che il recupero possa riguardare anche le situazioni di ore non lavorate a causa di intemperie.

### **3) Lavoro Notturno**

Sulla base dell'art. 18 del CPL e del CCNL vigente (art. 42), si considera 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.

### **4) Lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario è quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro giornaliero e/o settimanale, come previsto ai punti precedenti, fermi restando i limiti previsti dalla legge di due ore giornaliere. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 ore. Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e notturno, sono fissate all'art. 18 del presente C.P.L.

### **5) Lavoro supplementare – part-time**

Il lavoro supplementare, qualora previsto nei contratti di cui all'art. 17 CCNL e dell'art. 6 del presente CPL, è quello eventualmente eseguito oltre l'orario contrattuale di lavoro previsto dal contratto individuale, fermi restando i limiti di due ore giornaliere e di 100 ore annuali complessive e il consenso del lavoratore interessato.

### **6) Attività zootecniche / agrituristiche / vendita diretta**

Ai sensi del 4° comma dell'art. 34 del vigente CCNL, per le attività zootecniche, le attività di vendita diretta svolte anche presso fiere, mercati ed altre manifestazioni e le attività agrituristiche, quali attività di cucina / sala / piano / maneggio / attività culturali e sportive, l'orario ordinario come sopra determinato di 39 ore, potrà essere distribuito su sei giorni di 6,30 ore giornaliere.

Ciò vale sia per gli operai a tempo indeterminato che per gli operai a tempo determinato. Se, per esigenza aziendale, fosse richiesta prestazione di lavoro nella giornata di domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana stabilito preventivamente.

Per quanto attiene alle aziende agrituristiche e relativamente all'instaurazione dei soli rapporti di lavoro che prevedano che la prestazione lavorativa venga svolta abitualmente in giorni festivi e/o orario notturno, verrà erogata la tariffa propria del livello d'inquadramento, con applicazione della maggiorazione, per il lavoro notturno e festivo, pari al 20% del salario tabellare e ciò in deroga a quanto previsto all'art. 18 del presente CPL; tale maggiorazione, in ragione della flessibilità convenuta, è applicata al personale di cui all'art. 6 (part – time) alle condizioni ivi stabilite per i lavoratori, di cui al 4° comma dell'art. 6, e precisato nelle apposite convenzioni, per tutte le ore indipendentemente dalla loro collocazione temporale.

La presente norma ha carattere sperimentale e sarà sottoposta ad un vaglio periodico nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art. 4 del presente accordo. Il medesimo trattamento è previsto relativamente alle aziende che effettuano la vendita diretta dei prodotti, limitatamente ai dipendenti

addetti a tali operazioni. Tale clausola dovrà essere esplicitata nel contratto individuale di lavoro sottoscritto tra le Parti.

### **IMPEGNO A VERBALE**

A seguito di straordinarie necessità produttive, le parti valuteranno la possibilità di ampliare il ricorso alla maggiorazione di orario di cui al punto 2) e ciò entro i limiti di cui all'art. 34 secondo comma del vigente C.C.N.L.

### **ART. 18 FERIE E RIPOSI COMPENSATIVI**

Agli operai con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative, nonché il godimento di n. 4 giornate di permessi per ex festività soppresse.

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.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie e dei permessi, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e delle richieste dei lavoratori nell'ambito del calendario annuo; tale calendario sarà possibilmente redatto entro il 31 marzo di ogni anno. I lavoratori interessati dovranno comunicare i rispettivi calendari entro il 28 febbraio di ogni anno. In caso di mancata segnalazione, il calendario è disposto dal datore di lavoro, per il godimento effettivo del periodo feriale annuale spettante.

Le ferie devono essere usufruite entro i termini previsti dalla Legge.

Il periodo minimo di ferie annuali previsto dalla Legge, pari a 4 settimane, va goduto per almeno 2 settimane continuative nell'anno di maturazione, ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. 213/2004. Eventuali residui potranno essere goduti nei 18 mesi successivi al termine dell'anno solare, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003.

### **ART. 19 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO**

A parziale modifica di quanto stabilito all'art. 42 del vigente C.C.N.L., si considera:

a) **LAVORO STRAORDINARIO**: quello eseguito oltre il normale orario giornaliero/settimanale di lavoro previsto dall'art. 14 del presente CPL.

b) **LAVORO FESTIVO**: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi, di cui all'art. 42 del vigente C.C.N.L.

c) **LAVORO NOTTURNO**: come previsto all'art. 16 del presente CPL, per lavoro notturno si intende quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6, nei periodi in cui è vigente l'ora solare e dalle 22,00 alle 5,00 nei periodi in cui è vigente l'ora legale.

Le prestazioni di cui sopra dovranno essere eseguite, a richiesta del datore di lavoro, per i casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, dandone normalmente comunicazione, in via preventiva, alle rappresentanze sindacali aziendali.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione, visto l'art. 42 C.C.N.L., sono le seguenti:

- LAVORO STRAORDINARIO	25%
- LAVORO FESTIVO	40%
- LAVORO NOTTURNO	40%

- LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO	50%
- LAVORO NOTTURNO FESTIVO	60%
- LAVORO FESTIVO / NOTTURNO IN AZIENDA AGRITURISTICA	
PART – TIME ex art. 6 CPL, comma 4°	20%
- LAVORO SUPPLEMENTARE PART-TIME	10%
- LAVORO STRAORDINARIO PART-TIME	25%

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal "3° elemento" questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

#### **ART. 20 TURNI DI LAVORO**

Per turno di lavoro, si intende la prestazione effettuata in orari avvicendati e successivi predefiniti; il turno di lavoro stesso costituisce l'intero orario contrattuale giornaliero di ciascun lavoratore adibito ai turni.

Per lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici o riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, fatto salvo quanto previsto all'art. 42 del vigente C.C.N.L., si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15% sulla retribuzione con l'aggiunta, se previsto, del "3° Elemento", ma nella misura in atto per le ordinarie.

#### **ART. 21 PERMESSI STRAORDINARI**

A modifica ed integrazione dell'art. 38 del vigente C.C.N.L. si stabilisce quanto segue:

a) permessi straordinari per matrimonio. In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni;

b) permessi straordinari per decesso di parenti. In caso di decesso di parenti e conviventi entro il secondo grado l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni, per il personale a tempo determinato tale permesso verrà goduto in proporzione alla durata del rapporto ed in specie da 1-100: 1 giorno; da 101-151: 2 giorni; oltre 152: 3 giorni.

Ai fini della applicazione della presente norma si valuteranno le giornate dell'anno precedente alla richiesta e per il personale neo assunto dal numero delle giornate previste all'atto dell'assunzione se superiore a quelle già rese nell'anno.

c) oltre a quanto previsto per legge in casi motivati e documentabili nel rispetto delle compatibilità aziendali, è possibile la concessione di permessi giornalieri e/o aspettative non retribuite, per un periodo massimo di 90 giorni nell'anno, per lavoratori agricoli a tempo indeterminato e/o familiari di soggetti "deboli".

d) le parti rinviando, per quanto attiene la tutela della maternità e della paternità, a quanto disposto dal D.L.vo 151/2001 ed alla legge 8 marzo 2000, n. 53.

In generale, salvo il caso di forza maggiore, per poter fruire dei permessi il dipendente ha l'onere di inoltrare la richiesta con preavviso di almeno tre giorni e ciò sia in caso di permesso e/o aspettativa retribuita o non retribuita.

## NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

### **ART. 22 SALARIO**

Ai sensi degli artt. 13, 31, 32, 44 e 49 del vigente C.C.N.L. le parti confermano che la corresponsione del salario avverrà per il lavoro e l'orario effettivamente prestato ed in relazione alle mansioni per le quali è avvenuta l'assunzione, perfezionata ai sensi di legge e di contratto.

Tra le Parti si concorda, sulla base dell'art. 2 del vigente CCNL, l'aumento del salario contrattuale vigente al 31/12/2011 conglobato, sia per il personale O.T.I. che O.T.D., tradizionale e florovivaistico, nella misura del 5,3%; in quanto al 50% dal 01/01/2013 e in quanto al restante 50% dal 1/10/2013.

Di norma il salario mensile è corrisposto entro il 10 del mese successivo alla maturazione.

**NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA.** Le parti si danno atto che, a livello nazionale, in data 14/01/2013, è stato raggiunto l'accordo di interpretazione autentica, che qui si intende integralmente recepito: "La determinazione dell'orario ordinario di lavoro, e dunque della relativa retribuzione, si ricava dal combinato disposto di diverse norme della contrattazione collettiva, a partire dagli articoli 30, 40 e 45 del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006 (i cui testi corrispondono integralmente o sostanzialmente agli articoli 34, 44 e 49 del vigente C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010).

L'art. 40 del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006 (il cui testo corrisponde integralmente all'art. 44 del vigente C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010) deve essere interpretato nel senso che la durata della prestazione lavorativa può anche essere inferiore a quella ordinariamente prevista dall'art. 30 citato qualora intervengano calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, *permessi non retribuiti*, etc.) che – non consentendo l'esecuzione dei lavori – ritardino l'inizio, ovvero anticipino il termine o comunque interrompano l'orario di lavoro normale.

Le interruzioni devono essere giustificate dalle causali sopra indicate e coerenti in termini di durata; le stesse non possono rappresentare fenomeni generalizzati. Gli operai agricoli a tempo determinato hanno diritto alla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata, sulla base delle retribuzioni orarie previste dal contratto provinciale di lavoro, salvo che rimangano a disposizione del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo.

Restano salve le disposizioni in materia di orario di lavoro e retribuzione contenute nei contratti provinciali di lavoro"

### **ART. 23 SALARIO PER OBIETTIVI E DETASSAZIONE**

Le parti si danno atto che il salario variabile di cui all'art. 25 del CPL 29 luglio 2004 è stato conglobato nel salario tabellare con effetto dal 1 giugno 2005. Le parti si rendono disponibili in caso di significative modifiche normative ad incontrarsi, onde discutere della eventuale applicabilità a livello provinciale di quanto previsto in tema dall' art. 2 CCNL 25/05/2010.

Le Parti convengono di recepire quanto previsto all'art. 2 del CCNL del 25/05/2010 e degli accordi raggiunti a livello nazionale successivamente, in ordine agli istituti riconducibili, ai sensi della

circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 emanata dall'Agenzia delle Entrate di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali. Le imprese pertanto applicheranno a favore del personale dipendente, salvo espressa rinuncia, il regime fiscale agevolato di cui al decreto legge 27 maggio 2008 n. 93, convertito con modificazioni dalla legge 24 luglio 2008 n. 126, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile, alle somme erogate ai dipendenti, sempre che le stesse siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti convengono di qualificare come erogazioni premiali ai fini predetti, oltre ai premi collettivi di produttività, i trattamenti economici erogati per lavoro straordinario, secondo le modalità della circolare Ministeriale n° 3/E del 14/02/2011, per lavoro notturno e per lavoro a turni. Relativamente al lavoro a turni, coerentemente con quanto precisato dall'Agenzia delle Entrate, la detassazione verrà applicata sull'intero emolumento corrisposto in riferimento alle prestazioni svolte in orario notturno, mentre per quello svolto in orario diurno la detassazione riguarderà la sola maggiorazione.

#### **ART. 24 LAVORAZIONI SPECIALISTICHE ED INNOVATIVE**

Ai lavoratori addetti a lavorazioni specialistiche ed innovative, con particolare contenuto tecnologico e professionale, come definito aziendalmente, e rese, anche in via sperimentale, ed esclusivamente appartenente al 5°, 6° e 7° livello parametrico è attribuito un riconoscimento economico come appreso normato. Il salario di cui si tratta dovrà essere conforme, dal punto di vista fiscale al dettato di cui al D.L. n. 93 del 2008: nel caso in cui non si trovasse, a tale scopo, un'intesa, le parti convengono di incontrarsi entro 90 giorni e comunque entro il 30 giugno 2013 per la ridefinizione del salario provinciale di area che sarà eventualmente integrato, nella sua voce, per una quota percentuale dello 0,3% del salario contrattuale, vigente al 31/01/2011, esclusivamente per i livelli d'inquadramento dell'area 1 ( operai specializzati intermedi e superspecializzati) e cioè il 5°, 6° e 7° livello parametrico e ciò con effetto dalla mensilità corrente all'atto dell'accordo. Nel caso in cui non si addivenisse ad alcun accordo tra la parti diverso, le parti sindacali provinciali definiscono con efficacia dal 01/07/2013 quali lavorazioni specialistiche innovative le operazioni di "gestione e guida" di impianti complessi, cantieri riuniti, macchine innovative, computerizzate e/o dotate di tecnologie satellitari, "gestione e guida" di impianti innovativi per la produzione di energia pulita.

La presente norma supera ed annulla il testo previgente di cui all'art. 26 del C.P.L. 18/07/2008.

#### **ART. 25 CALAMITÀ ATMOSFERICHE E SITUAZIONI DI CRISI.**

Nelle aziende colpite da eventi calamitosi accertati o situazioni di crisi dagli organi preposti che compromettono significative quantità del raccolto, tali da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi, le parti sindacali provinciali valuteranno l'opportunità di convenire specifiche condizioni che consentano la raccolta del prodotto; tale incontro avverrà a richiesta datoriale entro 3 giorni dall'evento calamitoso.

Gli eventuali accordi tra le parti saranno perfezionati attraverso apposite convenzioni a livello aziendale, interaziendale o territoriale.

#### **ART. 26 ANTICIPO IND. ECONOMICHE PUBBLICHE**

Le parti si riportano a quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 25/05/2010.

Relativamente alla malattia si conviene quanto segue:

- a) Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare entro due giorni al datore di lavoro il numero di protocollo dell'invio telematico; nell'impossibilità può ricorrere alla spedizione a mezzo raccomandata A/R, fax o mezzi analoghi;
- b) Il tardivo invio o recapito del certificato comporta la perdita dell'indennità di malattia per tutti i giorni di ritardo.

L'obbligo di comunicazione della malattia e/o dell'infortunio non professionale e dell'invio del certificato è previsto anche in caso di ricovero ospedaliero.

Fermi restando gli obblighi del datore di lavoro a corrispondere i trattamenti di anticipazione in caso di eventi infortunistici, così come previsto dal CCNL e dalla legge n. 81/07, le parti di attiveranno nei confronti dell'istituto (INAIL), per sollecitare la definizione delle necessarie procedure applicative.

A riguardo si condivide inoltre l'esigenza di procedere all'attivazione di un tavolo di confronto con le sedi provinciali INPS ed INAIL per valutare la complessiva situazione.

#### **ART. 27 CASSA EXTRA LEGEM**

Le parti, sulla base di quanto disposto dagli artt. 6, 8, 9, 10 e 67 del vigente CCNL in merito al dettato di cui al "Protocollo d'intesa (all. 10 al CCNL)" in tema di "tutela della salute e sicurezza dei lavoratori", visto l'accordo 30 luglio 2012 in materia di "Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse Extra Legem", visto l'art. 62 del vigente CCNL, si impegnano a valutare il completamento eventuale delle competenze della attuale Cassa Extra Legem, CIMAAV, quali ad esempio formazione ed informazione in materia di sicurezza del lavoro, anche per le nuove assunzioni, le visite preassuntive, i comitati paritetici come istituiti o istituendi (ad oggi Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, accordo del 11/09/1997), formazione dei RLST e gestione degli stessi quando istituiti, corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri. Quanto sopra previa la valutazione circa la compatibilità contributiva.

Le parti convengono, preso atto dell'esito della sperimentazione avviata con il C.P.L. del 29 luglio 2004, di stabilizzare l'assetto normativo concernente la integrazione, al lavoratore, della previdenza di cui al presente articolo, in particolare, anche attraverso una norma di consolidamento dell'attuale prassi tesa ad anticipare l'integrazione di malattia / infortunio, sia per il personale O.T.I.ND. , sia per il personale O.T.D. in costanza di rapporto, previa domanda del soggetto interessato e meccanismi contrattuali di garanzia di recupero in caso di eventuale revoca del beneficio da parte degli enti interessati.

Entro il 30/03/2013 sarà redatto dalla parti apposito atto regolamentare di carattere pattizio, che dovrà essere recepito in seno al fondo CIMAAV in raccordo con le altre componenti sindacali e datoriali firmatarie del contratto per le aziende del settore cooperativo.

A parziale modifica ed integrazione dell'art. 29 del precedente C.P.L. si conviene:

a) Ai lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro verrà riconosciuto anche per i primi tre giorni di astensione dal lavoro un contributo pari a quello previsto per l'integrazione del trattamento INAIL dal 4<sup>a</sup> al 20<sup>a</sup> giorno.

b) Al personale OTI e OTD è riconosciuta a far tempo del 1/1/2013 una indennità integrativa, come appresso stabilita

c)

### **1 - Malattia**

Dal 4 al 20 giorno (escluse festività e domeniche) € 19 al giorno

Dal 21 al 180 giorno € 11 al giorno

Per ogni evento con prognosi di altri 7 giorni lavorativi al lavoratore è inoltre corrisposta una somma forfettaria di € 15,00.

### **2 - Infortunio**

Dal 4 al 90 giorno € 16 al giorno

Dal 91 giorno € 6 al giorno

d) Integrazione al reddito familiare per le lavoratrici madri: alle lavoratrici madri aventi diritto alle prestazioni INPS, è corrisposta, a decorrere dal 2008; una indennità a forfait "una tantum", in connessione alla erogazione della prestazione INPS di maternità a titolo di integrazione del reddito familiare della lavoratrice madre, pari a € 750 per ogni figlio nato. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del C.d.A. della Cassa Extralegem, verranno disciplinate le modalità dell'erogazione.

e) Le indennità di cui al punto 2 del regolamento CIMAAV potranno essere erogate, previa valutazione da parte del C.d.A. del Fondo, entro tre mesi dalla presentazione della domanda di prestazione CIMAAV, in deroga a quanto previsto al punto F, qualora l'azienda datrice di lavoro non abbia eventi di morosità correnti o pregressi nei confronti della cassa. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del c.d.a. della Cassa Extralegem vennero disciplinate le modalità di attuazione del presente punto, anche con riferimento a quanto sancito al comma 2 del presente articolo, relativamente alla possibile anticipazione degli indennizzi.

f) La CIMAAV è impegnata in rapporto con il Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza in Agricoltura a predisporre in materia di tutela della salute ed infortuni materiale informativo ad uso della manodopera in stesura multilinguistica.

g) Relativamente agli impegni di spesa le parti rinviano a quanto previsto all'art. 7 dello Statuto CIMAAV e al punto 1, lettera c), del Regolamento CIMAAV, impegnandosi ad incontrarsi per la revisione degli aspetti prestazionali ed eventualmente contributivi.

h) Alla luce di quanto previsto dall'art. 25 del presente C.P.L., solo per il personale O.T.IND., in relazione alla legge n. 81/2006, le parti convengono sulla opportunità che la CIMAAV anticipi la quota integrativa relativa agli eventi di malattia ed infortunio e ciò a semplice presentazione della busta paga da parte del dipendente; le parti danno mandato ai propri rappresentanti in seno alla Cassa per predisporre gli appositi atti normativi e di regolamentazione in relazione a quanto sopra.

### ***ART. 28 MAGGIORAZIONE INCARICO DI "CAPO"***

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, verrà riconosciuta, per il periodo dell'incarico, la corresponsione di una indennità di funzione del 6% se operaio agricolo e del 10% se florovivaista sulla retribuzione lorda complessiva.

### **ART. 29 MAGGIORAZIONI PROFESSIONALI**

Ai lavoratori inquadrati dal 6 livello parametrico, specializzato intermedio, addetti a mansioni di coordinamento e gestione svolte in realtà aziendali in cui i piani colturali e le dimensioni organizzative e territoriali richiedano strutturalmente flessibilità di orario, disponibilità e/o mobilità anche in comuni diversi o per distanze comunque superiori a 50 km. viene viceversa, in alternativa alla indennità di funzione prevista come maggiorazione per il capo, riconosciuta una indennità del 8% sempre sulla retribuzione lorda complessiva per gli operai agricoli e del 12% per operai florovivaisti.

La maggiorazione per l'incarico di "capo" è da intendersi decaduta quando il lavoratore stesso non espleti più l'attività che ne aveva giustificato l'attribuzione

### **ART. 30 MENSA E REFETTORI**

Le aziende agricole, secondo la effettiva possibilità, metteranno a disposizione dei lavoratori un locale da usare ad uso refettorio. Per la fruizione di servizio mensa, qualora ciò sia possibile ed effettivo e comunque in funzione delle realtà aziendali, della consistenza dell'organico e dell'economicità del servizio, potranno essere perfezionate intese aziendali, prevedendo compartecipazione economica ai costi.

### **ART. 31 CASSA INTEGRAZIONE SALARI**

In caso di messa in Cassa Integrazione, il datore di lavoro corrisponderà all'operaio agricolo a tempo indeterminato una integrazione dell'indennità di legge pari al 16% del salario tabellare del mese in cui l'operaio viene posto in cassa integrazione riferito alla qualifica di appartenenza e relativi scatti.

### **ART. 32 TRATTAMENTO DI PRESTITO PER INFORTUNIO SUL LAVORO**

In relazione alla anticipazione del trattenuto INAIL ci si riporta a quanto già dedotto all'art. del presente C.P.L.; in attesa degli opportuni chiarimenti avuto comunque riguardo all'art. 64 del vigente CCNL, agli operai a tempo indeterminato colpiti da infortunio sul lavoro, ferma restando la conservazione del posto di lavoro contrattualmente stabilita, il datore di lavoro corrisponderà a titolo di prestito il salario tabellare; le somme anticipate dovranno essere restituite dal lavoratore al momento dell'incasso delle indennità relative corrispostegli dall'INAIL al netto della retribuzione giornaliera relativa al giorno in cui è occorso l'infortunio e di quella spettante per i tre giorni successivi (carenza assicuratrice prevista dalla legge).

### **ART. 33 RIMBORSI SPESE**

Al riguardo si applica l'art. 55 del CCNL del 25/05/2010.

### **ART. 34 CONTRIBUTO CIMAAV e di ASSISTENZA CONTRATTUALE**

Con decorrenza dal 1/01/2013 il contributo giornaliero CIMAAV ordinario è pari ad € 0,5010 di cui 0,2736 a carico del datore di lavoro ed 0,2274 a carico del lavoratore.

Il contributo CAC è fissato, dal 1/01/2013, pari ad € 0,2490 giornaliero, di cui € 0,1419 a carico del datore di lavoro ed € 0,1071 a carico del lavoratore.

Pertanto, il contributo CIMAAV totale, per tutte le contribuzioni in escussione, indipendentemente dalla competenza, dal 1/01/2013 è pari ad € 0,75 giornalieri.

Le modalità di escussione del contributo assistenza contrattuale saranno definite da apposite intese da perfezionarsi successivamente; il CAC è comunque escusso per il tramite della cassa extralegem CIMAAV mediante convenzione non onerosa. Annualmente le parti definiranno, con appositi accordi, la misura del contributo giornaliero per l'integrazione malattia, infortuni e per le ulteriori attività prestazionali della cassa extralegem, nonché per il contributo di assistenza contrattuale provinciale.

## **NORME DI TUTELA SINDACALE**

### ***ART. 35 DIRITTI SINDACALI***

Previa comunicazione alle Organizzazioni datoriali provinciali con un preavviso minimo di gg. 2 o alle aziende con preavviso di 48 ore, sono possibili assemblee retribuite, per tematiche di carattere generale, fuori dai locali dell'azienda per un massimo di 4 ore annue nell'ambito delle 13 ore retribuite di assemblea riconosciute dal CCNL.

### ***ART. 36 QUOTE SINDACALI PER DELEGA***

In relazione a quanto disposto dall'art. 86 del vigente CCNL, e preso atto che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono, loro versare, con criteri che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale, la quota sindacale per delega è escussa mensilmente dalle aziende per gli operai a tempo indeterminato e determinato che abbiano debitamente sottoscritto l'apposito modulo individuale di delega. Il pagamento è effettuato trimestralmente secondo le opportune istruzioni, fornite dalle OO.SS. provinciali. Per il personale OTD la delega conferita all'atto della prima assunzione si intende automaticamente prorogata salva revoca espressa.

### ***ART. 37 – SICUREZZA DEL LAVORO***

Le parti rimandano per quanto attiene al RLST ed alla gestione degli stessi, espressamente a quanto previsto dalle norme di natura contrattuale a carattere nazionale vigenti ed implementande.

## NORME FINALI

### **ART. 38 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. Il rapporto 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. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87 del C.C.N.L.

### **ART. 39 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO**

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 della legge 604/66 e 300/70, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

#### **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;
- 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.

#### **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; l'adesione dell'azienda a programmi comunitari tali da comportare un minore utilizzo di manodopera, in specie agroambientale, set-aside, ecc.;
- 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 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 esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, co. 2, della legge 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici.

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

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

- Due mesi nel caso di licenziamento.
- Un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

#### **ART. 40 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 potrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

#### **ART. 41 MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE E DEGLI "ISTITUTI"**

Il pagamento della retribuzione per le varie figure di operai avverrà nel seguente modo:

- 1) Per gli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato (avventizi) la retribuzione per le ore di lavoro effettuate verrà erogata entro i primi dieci giorni del mese successivo la prestazione lavorativa;
- 2) Per gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la retribuzione verrà erogata entro i primi dieci giorni del mese successivo la prestazione lavorativa.

Per tutti gli operai a tempo indeterminato e/o le figure ad esso assimilati, gli "Istituti" previsti dai vigenti Contratti di lavoro sono erogati alle seguenti scadenze:

- la 13° mensilità, pari alla retribuzione, di cui all'art. 51 CCNL, del mese di dicembre, deve essere corrisposta entro il 24 dicembre di ogni anno;
- la 14° mensilità, pari alla retribuzione, di cui all'art. 52 CCNL, del mese di aprile, deve essere corrisposta al 30 aprile di ogni anno;
- fatto salvo quanto previsto dal Decreto Legislativo 8/04/2003, n. 66, l'eventuale indennità compensativa ferie non godute, calcolata sul salario in vigore nel mese di dicembre, deve essere corrisposta, fermo restando quanto disposto all'art. 18 del presente CPL in tema di ferie, entro il 10 gennaio di ogni anno;
- le festività nazionali ed infrasettimanali debbono essere retribuite nel mese nel quale ricorrono.

#### **ART. 42 AVVISO COMUNE IN MATERIA DI APPALTO DI OPERE E/O SERVIZI**

Le parti, avendo riscontrato che il ricorso al contratto di appalto di opere o servizi può dissimulare la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera, allo scopo di contrastare la possibile diffusione di un fenomeno pregiudizievole per la concorrenza tra le imprese agricole oltre che lesivo dei diritti dei lavoratori, hanno convenuto di redigere il presente avviso comune.

Le parti ribadiscono che, nell'ambito del settore agricolo, l'appalto è ammesso unicamente nei limiti e nei casi previsti dalla legislazione vigente in materia e dalla contrattazione collettiva di settore, applicandosi il relativo contratto essendo infatti illecita l'utilizzazione di lavoratori subordinati assunti e retribuiti da soggetti terzi.

A fronte del rischio di un impiego irregolare e/o fraudolento di questi strumenti contrattuali, ovvero ai fini della distinzione concreta tra appalto genuino ed interposizione illecita di lavoro, le parti riconoscono l'importanza, ed a tale proposito si adopereranno, affinché le aziende agricole ricorrano alle previste procedure di certificazione presso gli organi abilitati per legge; le parti convengono sull'opportunità di dare corso ad un monitoraggio dei contratti di appalto (con esclusione di quelli aventi ad oggetto lavorazioni meccaniche – c.d. contoterzisti) attivati dalle aziende agricole nel territorio provinciale, prevedendo che queste ne diano comunicazione all'Osservatorio secondo modalità che formeranno oggetto di un apposito accordo tra le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli.

Le parti concordano inoltre di attivare con le istituzioni e gli enti provinciali preposti, richiedendo anche appositi incontri, un percorso in grado di raccogliere dati ed informazioni utili per contrastare sempre più efficacemente, a tutti i livelli e con ogni mezzo possibile, un fenomeno, quello della illecita interposizione e/o intermediazione di manodopera.

#### **ART. 43 ABROGAZIONE DI NORME**

Sono abrogate tutte le norme disciplinate o comunque in contrasto col presente articolato, ed in particolare si intendono abrogate tutte le normative previste dal CIPL del 7/12/88, comprese tutte le norme previste per i lavoratori di mietitura e trebbiatura di grano e riso. È altresì abrogato tutto il CIPL 8/7/93 e tutto l'accordo 9/7/96, C.P.L. del 19/06/2000 e C.P.L. del 27/07/2004.

Agli operai agricoli della provincia di Bologna, a far tempo dalla entrata in vigore del presente CPL si applicano pertanto, in via esclusiva, le normative previste dal CCNL 25/05/2010, del CPL 18/07/2008 quando non modificate dal presente articolato.

#### **ART. 44 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

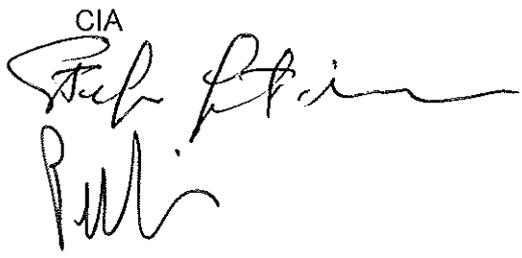
Sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore da qualsiasi fonte contrattuale comunque acquisiti.

#### **ART. 45 STESURA E STAMPA**

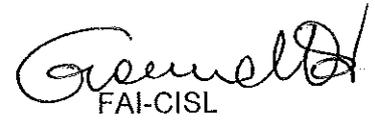
Entro il 31/06/2013 si procederà alla stesura e alla stampa del presente CPL.

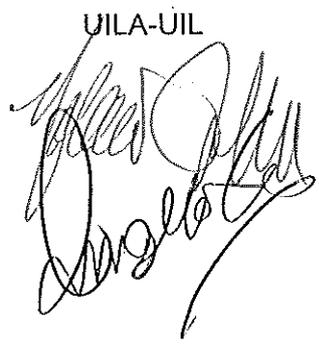
CONFAGRICOLTURA  


COLDIRETTI  


CIA  


FLAI-CGIL  


FAI-CISL  


UILA-UIL  


## ***Allegato 1.***

Le parti prendono atto del dettato di cui all'art. 74 del D.L.vo 276/2003 rispetto alle prestazioni svolte da parenti ed affini sino al quarto grado e ne sottolineano la loro caratteristica di mera occasionalità e di breve periodo e la caratteristica di non integrabilità di un lavoro autonomo od occasionale . Tali attività avranno la caratteristica di aiuto e non prevederanno corresponsione di compensi salvo le spese di sostenute per l'attività svolta.

## ***Allegato 2.***

Le parti, preso atto delle proposte di legge giacenti in sede legislativa, convengono che, qualora siano rese operanti normative afferenti la materia di cui al presente articolo, entro 90 giorni dall'entrata in vigore delle stesse sarà attivato il tavolo sindacale provinciale per le opportune determinazioni applicative dell'istituto.

Nota a verbale delle OO.DD.

Ad ogni buon conto, sulla base di quanto stabilito all'art. 2139 c.c. è ammesso, tra gli imprenditori agricoli, lo scambio di manodopera o di servizi. Oggetto del contratto sono prestazioni di opera o di servizi, ossia di lavori agricoli nei quali è utile o indispensabile ricorrere alla collaborazione di altre persone. A puro titolo esemplificativo, possono essere oggetto di scambio le prestazioni o i servizi inerenti la raccolta dei prodotti, l'aratura o il taglio di alberi, la mietitura, la trebbiatura, la vendemmia, la fienagione o comunque qualsiasi altro lavoro la cui tempestiva ed esatta esecuzione costituisca un'esigenza assoluta o un miglior vantaggio economico.

Lo scambio avviene tra le imprese che, per particolari lavori, ricorrano all'aiuto di forze lavorative delle aziende viciniori, con il presupposto della restituzione per qualità e quantità della stessa opera ricevuta. Peraltro, lo scambio di manodopera o di servizi fra imprenditori agricoli prescinde dal calcolo di stretta equivalenza, ma deve tuttavia rispondere ad un criterio di proporzionalità. Lo scambio di manodopera e servizi non prevede alcuna retribuzione.

È ammesso lo scambio di manodopera che compendi lo scambio di prestazioni di lavoro o di servizi anche con uso di mezzi meccanici, quando nell'attività lavorativa intervengono i titolari dell'impresa personalmente o con componenti delle rispettive famiglie.

ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO PER LA DISCIPLINA  
DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE  
AI SENSI DEL D.LGS. N. 167/2011

Le Parti – rilevata la scelta condivisa di valorizzare la contrattazione collettiva applicandola a tutti i rapporti di lavoro dipendente, 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 in conformità con il T.U. dell'apprendistato – 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.

*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.

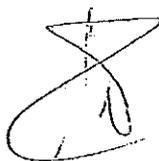
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

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
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.

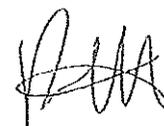
#### *Periodo di prova*

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 ed 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 61 e 62 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2010-2013.



## 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: 1

- 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*

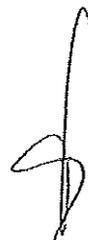
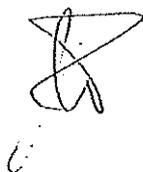
Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

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. 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<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> di cui all'art. 31 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2010-2013 ed alle categorie 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> di cui all'art. 16 del CCNL quadri e impiegati agricoli 2008-2011.

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:

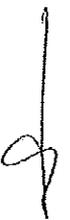
- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4<sup>a</sup> categoria.

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 operai agricoli e florovivaisti 2010-2013.



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

#### *Disposizioni transitorie*

In materia di "Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale" le parti rinviano al contratto collettivo nazionale di lavoro per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale secondo quanto previsto alla lettera c) del secondo comma dell'art. 3 del d.lgs. 167/2011.

Per quanto attiene al contratto di "Apprendistato di alta formazione e ricerca" le parti rinviano al contratto collettivo nazionale di lavoro per la regolamentazione delle convenzioni previste dal comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. 167/2011.

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.

#### *Decorrenza*

Il presente accordo decorre dal 30 luglio 2012.

Roma, li 30 luglio 2012

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

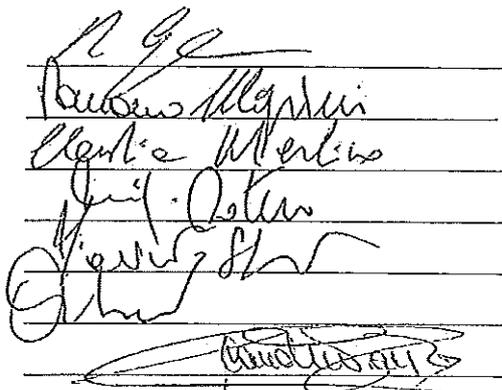
C.I.A.

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

CONFEDERDIA

  
The image shows seven horizontal lines, each with a handwritten signature written across it. The signatures are in black ink and appear to be the names of the representatives of the agricultural sector and the unions listed on the left. The signatures are: 1. A stylized signature starting with 'P. G.'; 2. A signature that appears to be 'Antonio Merlino'; 3. A signature that appears to be 'Antonio Merlino'; 4. A signature that appears to be 'Antonio Merlino'; 5. A signature that appears to be 'Antonio Merlino'; 6. A signature that appears to be 'Antonio Merlino'; 7. A signature that appears to be 'Antonio Merlino'.

**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 .....)

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

## 5. TUTOR

Tutor aziendale Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento <sup>(1)</sup> \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

<sup>(1)</sup> 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

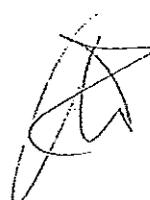
Data	n. ore	contenuti formativi	firma apprendista	firma tutor aziendale

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista






**PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE AGRICOLO  
PER  
IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE**

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 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.

#### L'offerta formativa pubblica

Le competenze di base trasversali sono conseguite dall'apprendista per il tramite dell'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, attraverso un monte ore complessivo non superiore a centoventi per la durata del triennio. L'offerta formativa pubblica è disciplinata dalle Regioni tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

#### La formazione aziendale

La formazione a carattere professionalizzante, gestita e condotta sotto la responsabilità dell'azienda, è finalizzata, secondo modalità e durate dettate dalla disciplina contrattuale, al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

<b>OPERAI</b>
---------------

#### 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)

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature at the top right, a smaller one below it, and several initials at the bottom right.

Handwritten signature in the bottom left margin.

- 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.

*Retu*

*f*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## 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

#### Area contabile, amministrativa

#### Area informatica

#### Area della produzione

## Profilo formativo

### 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

#### 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

#### 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.



A seguito del rinnovo del C.P.L. della Provincia di Bologna, sottoscritto in data 18/01/2013, pubblichiamo di seguito le nuove tabelle salariali valide dal 1° gennaio 2013, con l'occasione pubblichiamo altresì le tabelle stipendiali relativi al settore impiegatizi

SETTORE TRADIZIONALE

Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2011	Aumento C.P.L. 01/01/2013 (2,65%)	Salario contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/01/2013	3° Elemento (30,44%)	Salario Contrattuale al 01/01/2013	Straordinario Feriale 25%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	8,72	0,23	8,95	2,72	11,68	13,91	15,26	16,15	0,77
6 Liv. Spec. Intern.	8,29	0,22	8,51	2,59	11,10	13,22	14,50	15,35	0,73
5 Liv. Specializz.	8,26	0,22	8,48	2,58	11,06	13,18	14,45	15,30	0,73
4 Liv. Qual. Sup.	7,64	0,20	7,84	2,39	10,23	12,19	13,37	14,15	0,68
3 Liv. Qualif.	7,18	0,19	7,37	2,24	9,61	11,46	12,56	13,30	0,64
2 Liv. Comuni A	6,57	0,17	6,74	2,05	8,80	10,48	11,49	12,17	0,58
1 Liv. Comuni B	5,01	0,13	5,14	1,57	6,71	7,99	8,77	9,28	0,44

Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2011	Aumento C.P.L. 1/01/2013 (2,65%)	Salario Contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/01/2013
7 Liv. Spec. Sup.	1516,01	40,17	1556,18
6 Liv. Spec. Intern.	1435,60	38,04	1473,64
5 Liv. Specializz.	1428,47	37,85	1466,32
4 Liv. Qual. Sup.	1315,28	34,85	1350,13

Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	12,78	25,56	38,34	51,12	63,90
6 Liv. Spec. Intern.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
5 Liv. Specializz.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
4 Liv. Qual. Sup.	11,93	23,86	35,79	47,72	59,65

SETTORE FLOROVIVAIO

Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2011	Aumento C.P.L. 1/01/2013 (2,65%)	Salario contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/01/2013	3° Elemento (30,44%)	Salario contrattuale al 1/01/2013	Straordinario Feriale 25%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	8,87	0,24	9,11	2,77	11,88	14,52	15,52	16,43	0,79
6 Liv. Spec. Intern. Ex Op. Mot.	8,56	0,23	8,79	2,67	11,46	14,01	14,98	15,85	0,76
5 Liv. Specializz.	8,41	0,22	8,63	2,63	11,26	13,76	14,71	15,58	0,75
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	7,77	0,21	7,98	2,43	10,40	12,72	13,59	14,39	0,69
3 Liv. Qualificatio	7,57	0,20	7,77	2,37	10,14	12,39	13,24	14,02	0,67
2 Liv. Comuni	6,74	0,18	6,92	2,11	9,02	11,03	11,79	12,48	0,60



TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° GENNAIO 2013			
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2011	Aumento C.P.L. 1/01/2013 (2,55%)	Salario Contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/01/2013
7 Liv. Spec. Sup.	8,90	0,24	9,14
6 Liv. Spec. Intern. Ex Op. Mot.	8,58	0,23	8,81
5 Liv. Specializz.	8,45	0,22	8,67
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	7,80	0,21	8,01
3 Liv. Qualificato	7,59	0,20	7,79
2 Liv. Comuni	6,76	0,18	6,94

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.					
Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	0,08	0,16	0,24	0,32	0,40
6 Liv. Spec. Intern. Ex Op. Mot.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
5 Liv. Specializz.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
3 Liv. Qualificato	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
2 Liv. Comuni	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30



A seguito del rinnovo del CPL della Provincia di Bologna, sottoscritto in data 18/01/2013, pubblichiamo di seguito le nuove tabelle salariali valide dal 1° ottobre 2013, con l'occasione pubblichiamo altresì le tabelle stipendiali relativi al settore impiegatizio

SETTORE TRADIZIONALE

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° OTTOBRE 2013									
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2011	Aumento C.P.L. 01/10/2013 (5,3%)	Salario contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/10/2013	3° Elemento (30,44%)	Salario Contrattuale al 01/10/2013	Straordinario Fertile 25%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	8,72	0,46	9,18	2,80	11,98	14,27	15,65	16,57	0,79
6 Liv. Spec. Intern.	8,29	0,44	8,73	2,66	11,39	13,57	14,88	15,75	0,75
5 Liv. Specializz.	8,26	0,44	8,70	2,65	11,35	13,52	14,82	15,69	0,75
4 Liv. Qual. Sup.	7,64	0,40	8,04	2,45	10,49	12,51	13,71	14,52	0,69
3 Liv. Qualif.	7,18	0,38	7,56	2,30	9,86	11,75	12,89	13,64	0,65
2 Liv. Comuni A	6,57	0,35	6,92	2,11	9,02	10,75	11,79	12,48	0,60
1 Liv. Comuni B	5,01	0,27	5,28	1,61	6,88	8,20	8,99	9,52	0,46

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° OTTOBRE 2013			
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2011	Aumento C.P.L. 1/10/2013 (5,3%)	Salario Contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/10/2013
7 Liv. Spec. Sup.	1516,01	80,35	1596,36
6 Liv. Spec. Intern.	1435,60	76,09	1511,69
5 Liv. Specializz.	1428,47	75,71	1504,18
4 Liv. Qual. Sup.	1315,28	69,71	1384,99

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.					
Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	12,78	25,56	38,34	51,12	63,90
6 Liv. Spec. Intern.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
5 Liv. Specializz.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
4 Liv. Qual. Sup.	11,93	23,86	35,79	47,72	59,65

SETTORE FIOROVVAIO

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO 1° OTTOBRE 2013									
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2011	Aumento C.P.L. 1/10/2013 (5,3%)	Salario contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/10/2013	3° Elemento (30,44%)	Salario contrattuale al 1/10/2013	Straordinario Fertile 29%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	8,87	0,47	9,34	2,84	12,18	14,89	15,92	16,85	0,81
6 Liv. Spec. Intern. Ex Op. Mot.	8,56	0,45	9,01	2,74	11,76	14,37	15,36	16,26	0,78
5 Liv. Specializz.	8,41	0,45	8,86	2,70	11,55	14,12	15,09	15,98	0,76
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	7,77	0,41	8,18	2,49	10,67	13,05	13,95	14,76	0,71
3 Liv. Qualificato	7,57	0,40	7,97	2,43	10,40	12,71	13,59	14,38	0,69
2 Liv. Comuni	6,74	0,36	7,10	2,16	9,26	11,32	12,10	12,81	0,61

ALL 5



TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° OTTOBRE 2013			
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2011	Aumento C.P.L. 1/10/2013 (5,3%)	Salario Contrattuale con Aumento C.P.L. al 01/10/2013
7 Liv. Spec. Sup.	8,90	0,47	9,37
6 Liv. Spec. Interim. Ex Op. Mot.	8,58	0,45	9,03
5 Liv. Specializz.	8,45	0,45	8,90
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	7,80	0,41	8,21
3 Liv. Qualificato	7,59	0,40	7,99
2 Liv. Comuni	6,76	0,36	7,12

Livello e Qualifica	SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.				
	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	0,08	0,16	0,24	0,32	0,40
6 Liv. Spec. Interim. Ex Op. Mot.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
5 Liv. Specializz.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
3 Liv. Qualificato	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
2 Liv. Comuni	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30

