



# CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti  
della Provincia di Ferrara

01/01/2012 - 31/12/2015

## C.P.L. - OPERAI AGRICOLI DI FERRARA

Il giorno ~~17 luglio 2008~~, presso la Sede di Confagricoltura Ferrara,  
5 OTTOBRE 2012

### TRA

- La **CONFAGRICOLTURA** di Ferrara, rappresentata dal suo Presidente agr. Nicola Gherardi, dal Vice Presidente dott. Pier Carlo Scaramagli, dal componente di Giunta dott. Massimo Marchetti, dal dott. Eugenio Bolognesi, dal dott. Lionello Giovanni Luca, dal signor Riccardo Volpin, dal sig. Gianluigi Zucchi, assistiti dal dott. Tiziano Artioli, Direttore, dal rag. Paolo Cavalcoli, Vice Direttore e Responsabile del Servizio Sindacale e Paghe, dall'avv. Massimo Mazzanti, dalla dott.ssa Laura Guiati, dal dott. Carlo Ruggeri, Responsabile del Servizio Legale-Legislativo;
- la **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI** di Ferrara, rappresentata dal suo Presidente signor Mauro Tonello, assistito dal dott. Valeriano Tagliati, Capo Servizio Sindacale, dal Vice Presidente signor Michele Rubini e dal dott. Luigi Zepponi, Direttore;
- la **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI** di Ferrara, rappresentata dal suo Presidente dott. Lorenzo Boldrini, assistito dal membro di Presidenza Provinciale signor Berardino Gallotta, dal dott. Cristiano Bulgarelli, Direttore, dalla signora Mariarita Fogli, Responsabile dell'Ufficio Paghe;

### E

- la **FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO-INDUSTRIA (F.L.A.I. - C.G.I.L.)** di Ferrara, rappresentata dal suo Segretario Generale Provinciale signor Fabrizio Tassinati, dal Segretario Organizzativo signor. Cristiano Pistone, dai Segretari signori Massimo Rondina e Maurizio Frignani, dai Funzionari signori Dario Alba e Sabrina Bordin e dai Delegati aziendali signori: Laura Mantovani, Caterina Pozzati, Alfia Puglisi, Valerio Taddia;
- la **FEDERAZIONE AGRICOLA ALIMENTARE AMBIENTALE INDUSTRIALE (F.A.I.-C.I.S.L.)** di Ferrara, rappresentata dal suo Segretario Provinciale dott. Davide Bergonzini, dai Componenti di Segreteria signori Gabriele D'Amico e Paolo Fabbiani, e dai Delegati aziendali signori: Aldo Nola, Carlo Trevisani, Iride Gardi;
- l'**UNIONE ITALIANA LAVORATORI AGROALIMENTARI (U.I.L.A.-U.I.L.)** di Ferrara, rappresentata dal Segretario Provinciale Mirko Cavallini, dal Segretario Marcello Nepoti, dal Funzionario Vittorio Botti e dal Delegato Luca Tumiatì;

si conviene il rinnovo del contratto di lavoro della provincia di Ferrara, visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010.

TITOLO I

## PARTE INTRODUTTIVA

### **Art. 1 - Oggetto del Contratto**

Il presente C.P.L., unitamente al C.C.N.L. 25/05/2010, regola i rapporti tra i datori di lavoro dell'agricoltura, singoli ed associati in qualsivoglia forma, consortili, societarie, ecc. ivi compresi i conduttori di imprese florovivaistiche, le imprese che svolgono lavori di manutenzione e sistemazione di verde pubblico e privato, le imprese che svolgono attività agrituristiche e faunistico-venatorie, le imprese che svolgono attività di allevamento in genere di animali, **le imprese agricole produttrici di energia da fonti rinnovabili**, nonché le imprese che svolgono attività di acquacoltura in acque dolci, salmastre e marine e le attività svolte ai sensi dell'art. 2135 c.c. e gli operai agricoli.

### **Art. 2 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto provinciale di lavoro decorre dall'1/1/2012 e scadrà il 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.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

**Al rinnovo del presente Contratto Provinciale si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 del C.C.N.L. 25/05/2010.**

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

### **Art. 3 - Efficacia del Contratto**

**Le Associazioni di Settore aderenti a Confagricoltura, CIA, Federazione Provinciale Coldiretti, Fai, Flai, Uila, come costituite al negoziato di rinnovo, sono le sole parti stipulanti del CPL per gli operai agricoli della provincia di Ferrara dipendenti delle aziende di cui al precedente art. 1.**

**Tale contratto è ritenuto dalle Parti esclusivo e vincolante nel disciplinare le regole del lavoro nel settore di cui all'art.1.**

**L'eventuale firma per adesione di altre OO.SS. e OO.DD. diverse da quelle firmatarie il presente CPL, potrà essere apposta al CPL stesso solo con l'unanime consenso di tutte le Parti stipulanti.**

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

## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### **Art. 4 - Relazioni sindacali in agricoltura**

Le parti convengono di **consolidare** 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 la stabilizzazione e qualificazione del mercato del lavoro, anche per quanto attiene alle dinamiche evolutive, il contesto sociale ed

economico, l'ambiente di lavoro, la formazione e/o qualificazione professionale e ciò al fine di favorire il consolidamento e l'aumento degli standard qualitativi e quantitativi delle produzioni agricole ferraresi nonché, in raccordo con il Comitato Paritetico per la Salute e la Sicurezza, favorire politiche per l'aumento degli standard relativi alla sicurezza sul lavoro.

**Le Parti si impegnano a dare corso, anche a livello provinciale, agli avvisi comuni in materia di lavoro del 16-09-2011 e del 24-01-2012.**

#### **Art. 5 - Osservatorio Provinciale**

Sulla base di quanto previsto all'art. 4 del presente C.P.L., visto quanto stabilito dagli artt. 6 e 9 del vigente C.C.N.L., in raccordo con le iniziative assunte sulla base dell'art. 10 del C.C.N.L., nonché in relazione all'attività dell'ente bilaterale regionale, le Parti, al fine di raccogliere elementi di conoscenza utili ad un confronto sistematico sui temi di seguito specificati, convengono di **rafforzare** l'operatività dell'Osservatorio Provinciale in agricoltura, **proseguendo ed ampliando le attività** di ricerca, monitoraggio, conoscenza, analisi e confronto sui temi agricoli. L'Osservatorio è costituito da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.P.L. **secondo gli accordi che verranno stabiliti entro i termini di cui all'art. 6.**

Compiti dell'Osservatorio in particolare saranno quelli di attivare, anche attraverso la stipula di apposite convenzioni con Enti pubblici (Amministrazione Provinciale, Direzione Territoriale del Lavoro, Camera di Commercio, I.N.P.S., A.S.L., Prefettura, INAIL, Questura, ecc.) iniziative di ricerca e di monitoraggio con particolare riguardo a:

- le problematiche connesse alla gestione del Mercato del Lavoro;
- la formazione professionale;
- la tutela della salute e dell'ambiente, anche in relazione alle nuove normative di legge;
- il monitoraggio del fabbisogno occupazionale e formativo provinciale;
- il monitoraggio e studio delle diverse tipologie dei rapporti di lavoro;
- lo studio delle varie forme di flessibilizzazione del mercato del lavoro e dei rapporti di lavoro;
- lo studio del fenomeno del "mobbing" alla luce della legislazione vigente, al fine di pervenire alla elaborazione di proposte condivise rispetto ad eventuali modifiche della legislazione medesima e conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali in materia;
- Il monitoraggio della vertenzialità agricola provinciale;
- le dinamiche della politica agricola ed i riflessi sull'economia provinciale, alla luce delle politiche di riforma della PAC.
- L'Osservatorio sarà la sede per la valutazione delle necessità formative in ordine all'attivazione di assunzione di apprendisti, anche implementando, in raccordo con gli Enti Regionali e/o Provinciali, le opportune iniziative per il raccordo "lavoro-formazione".

I progetti formativi trasmessi al For.Agri, verranno altresì inviati in copia all'Osservatorio per l'opportuno monitoraggio e per le valutazioni conseguenti.

L'Osservatorio dovrà esaminare, previo monitoraggio delle varie ipotesi di misurazione del salario variabile di cui all'art. 2, comma **11 del C.C.N.L. 25/05/2010**, la

possibilità di individuare orientamenti tecnici utili ai fini della concreta predisposizione degli strumenti normativi previsti dal presente C.P.L.-

*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;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e Accordi di programma;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale; per quanto riguarda il lavoro in appalto si rimanda a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e alla legislazione connessa;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di formulare proposte o istanze all'Osservatorio Regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- 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;
- **effettuare il monitoraggio su natura ed entità dei danni provocati dal maltempo nel territorio provinciale;** alla luce delle recenti disposizioni di legge, le Parti individuano l'Osservatorio quale sede per la valutazione di possibili casistiche inerenti eventi calamitosi che abbiano colpito il territorio Provinciale. **L'Osservatorio** si riunirà per **effettuare** la valutazione di ogni singolo evento calamitoso o comunque avente rilevanza ai fini della dichiarazione prevista per legge, allo scopo di individuare nell'ambito territoriale colpito, i nominativi dei lavoratori interessati, al fine di promuovere le più opportune iniziative.
- esaminare le eventuali controversie individuali così come stabilito dall'ultimo comma dell'art. 87 del vigente C.C.N.L.;
- verificare l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.
- **Analisi ex art. 5 CCNL 25/05/2010 delle problematiche relative ad eventuali situazioni di crisi Aziendali e/o di settore.**

In relazione alle opportunità riguardanti i finanziamenti pubblici in materia di formazione, ed in raccordo con l'Assessorato Provinciale alla formazione e politiche

attive del lavoro, saranno proposte soluzioni, programmi e progetti anche sperimentali, inerenti:

- la formazione per implementare il ricambio generazionale in collegamento con il sistema scolastico;
- il consolidamento della qualificazione e riqualificazione del lavoro attraverso la formazione permanente;
- valorizzazione delle pari opportunità;
- integrazione dei lavoratori stranieri nell'agroalimentare ferrarese.

#### **Art. 6 Osservatorio Unico**

**Le parti convengono sulla opportunità di dare origine ad un unico Osservatorio sul mercato del lavoro agricolo in provincia di Ferrara, attraverso l'aggregazione tra l' Osservatorio previsto dal presente CPL operai agricoli e florovivaisti e da quello previsto dal CIPL del Settore cooperativo. La composizione dell'Osservatorio verrà stabilita da un'apposita Commissione che si riunirà entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CPL e sarà formata dai componenti delle Organizzazioni Datoriali e Sindacali firmatarie il Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti ed il CIPL del settore cooperativo. La costituzione dell'Osservatorio Unico verrà sancita da apposito accordo sindacale sottoscritto dalle OO.DD. ed OO.SS. di entrambi i settori.**

L'Osservatorio attuerà i propri obiettivi attraverso progetti strutturali e annuali su temi specifici, gruppi tematici di studio, analisi ed approfondimento, che potranno avvalersi eventualmente di esperti designati dalle rispettive Organizzazioni sindacali e datoriali, portando i risultati dei lavori svolti in sede di Osservatorio.

L'Osservatorio potrà essere integrato all'occorrenza, con presenza meramente consultiva, attraverso la partecipazione di rappresentanti di enti economici provinciali, enti locali, uffici pubblici competenti in materia di lavoro e problematiche previdenziali economiche e sociali (Amministrazione Provinciale, Camera di Commercio, Direzione Territoriale del Lavoro, I.N.P.S., ecc.).

#### **Art. 7 - Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio Provinciale**

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio Provinciale di Ferrara.

##### **1) Presidenza**

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

##### **2) Segreteria**

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

3)

### Riunioni dell'Osservatorio

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

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

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

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

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

4)

### Rappresentanti

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata **al Presidente dell'Osservatorio, presso la sede dell'Osservatorio stesso.**

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

In casi di carenza o di mancata designazione o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, le rappresentanze delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5)

### Sede dell'Osservatorio

La sede dell'Osservatorio è individuata presso la cassa extra-legem provinciale (F.A.V.L.A.F.).

6)

### Operatività dell'osservatorio

L'Osservatorio **potrà** dotarsi di strumenti idonei a favorire l'operatività, nonché di adeguate risorse finanziarie **erogate dal FAVLAF** per sostenere i programmi di studio, di ricerca sulle problematiche del mercato del lavoro, della formazione professionale e la sicurezza sui luoghi di lavoro, stabiliti dagli organismi.

7)

### Commissioni dell'Osservatorio

Sulla base dei programmi annualmente o periodicamente definiti, l'Osservatorio potrà costituire su singoli progetti o specifiche iniziative, apposite commissioni tecniche e/o gruppi di lavoro. In tale ambito l'Osservatorio potrà avvalersi di esperti anche indicati dalle Organizzazioni firmatarie del presente CPL.

## TITOLO III

### MERCATO DEL LAVORO E PROCEDURE INERENTI AL RAPPORTO DI LAVORO

#### Premessa

**Le Parti ritengono opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento del settore agricolo e giudicano fondamentale la**

**costituzione della Sottocommissione per l'Agricoltura nell'ambito** della Commissione Tripartita Provinciale.

**Art. 8 - Mercato del lavoro**

**Le parti, ritenendo sinergico il ruolo dei Centri per l'Impiego nella gestione del Mercato del Lavoro, intendono promuovere e favorire l'utilizzo degli strumenti in dotazione agli stessi, al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Le parti si impegnano pertanto ad incentivare l'iscrizione dei lavoratori in cerca di occupazione negli elenchi degli uffici per l'impiego, nonché ad indirizzare presso tali uffici le aziende che abbisognano di manodopera.**

**Le Parti, al fine di agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, si impegnano ad attuare una programmazione preventiva in agricoltura in seno all'Osservatorio Provinciale ed in collaborazione con i Servizi per l'Impiego.**

**Art. 9 - Lavoratori stranieri (neocomunitari ed extracomunitari)**

L'esigenza da parte delle imprese agricole al ricorso di manodopera stagionale straniera, ha assunto un peso importante nel mercato del lavoro agricolo ferrarese. Una risorsa senza la quale appare difficile affrontare le frequenti fasi di stagionalità che si susseguono durante l'intero anno.

Le Parti, nella comune convinzione che occorra porre attenzione all'esigenza di strutturare maggiormente detti lavoratori nelle imprese agricole ferraresi, anche al fine di assicurare adeguati livelli di professionalità alle imprese stesse, ritengono utile adoperarsi nei confronti degli organi istituzionali preposti in materia di immigrazione, ancorché nei confronti degli Enti locali, per favorire una maggiore integrazione e la messa a disposizione di adeguati servizi pubblici.

Le Parti ritengono necessaria l'iscrizione dei lavoratori di cui al presente articolo agli Uffici per l'Impiego anche al fine di assicurare, nel caso di interruzione per qualunque causa del rapporto di lavoro, la possibilità di accedere tempestivamente ad altre occasioni di lavoro.

In modo particolare si conviene sull'opportunità di demandare all'Osservatorio Provinciale la predisposizione di azioni mirate alla formazione-informazione, incaricando al riguardo strutture competenti ed abilitate in materia di sicurezza (d.l.vo 81/08) e formazione professionale.

Ulteriori azioni di informazione potranno essere attivate e riguarderanno anche le materie contrattuali che regolano i rapporti di lavoro.

In considerazione delle esigenze dei lavoratori stranieri e/o extraprovinciali, il T.F.R. verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le competenze dell'ultima retribuzione.

Ai lavoratori di cui al presente articolo si applica la normativa classificatoria prevista dal presente C.P.L.; il salario contrattuale compendia il valore dell'alloggio. Il trattamento afferente l'ospitalità è definito ex art. 38, D.P.R. 394/99 e successive modificazioni ed integrazioni, anche per quanto riguarda i lavoratori interessati alla mobilità extraprovinciale su base convenzionale.

**La stampa dei C.P.L., già prevista a carico del F.A.V.L.A.F., dovrà prevedere una quota di contratti tradotta nelle lingue cui fanno maggiormente riferimento i lavoratori stranieri presenti sul territorio provinciale.**



### **Art. 10 - Assunzione per fase lavorativa**

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge ed in linea di principio è effettuata per fase lavorativa.

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 e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, dal rientro di unità attive 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.

Al fine di consolidare l'occupazione e per il soddisfacimento dei fabbisogni delle aziende agricole contermini, le Parti si impegnano alla promozione di convenzioni interaziendali, anche prevedendo opportuni piani di mobilità del personale.

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

La fase lavorativa può essere considerata anticipatamente conclusa, quando l'attività alla quale il lavoratore è adibito risulti sospesa per più di tre giornate lavorative consecutive per cause non dipendenti da avversità atmosferiche e comunque non imputabili al datore di lavoro e/o al lavoratore.

### **Art. 11 - Riassunzione**

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 20 del vigente CCNL le Parti, ai fini dell'esercizio del diritto alla riassunzione per l'esecuzione delle stesse mansioni prestate l'anno precedente presso la medesima azienda, convengono sull'utilizzo da parte del lavoratore del modello allegato (vedasi allegato A).

Il lavoratore interessato ad esercitare il diritto di riassunzione, dovrà presentare all'Osservatorio il modello debitamente compilato entro il 15 Marzo dell'anno successivo.

L'Osservatorio comunicherà alle aziende interessate entro il mese di Marzo, l'elenco dei lavoratori che hanno presentato la richiesta di riassunzione con i dati anagrafici degli interessati, qualifica, periodo e giornate di lavoro e mansione precedentemente svolta.

Il modello potrà essere inviato dal lavoratore all'Osservatorio anche a mezzo telematico e anche tramite l'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Decorsa la ciclicità stagionale e/o culturale senza che sia avvenuta l'assunzione per l'indisponibilità del lavoratore, il lavoratore stesso decade dal diritto alla riassunzione, salvo i casi di gravi eventi calamitosi, maternità, malattia, infortunio, o nei casi di assenza previsti dalla legislazione in materia di congedi parentali comprovati con specifica documentazione depositata, per i quali è comunque fatta salva la validità annuale e limitatamente all'annualità corrente, del diritto all'assunzione.

Per quanto attiene alle procedure dell'Osservatorio, le Parti si impegnano a redigere apposito regolamento attuativo entro e non oltre **60 giorni** dalla sottoscrizione del presente contratto; tale regolamento dovrà essere recepito ed adottato in sede di Osservatorio Unico, ai fini dell'attuazione delle procedure atte all'esercizio del precitato diritto alla riassunzione.

Medio tempore saranno applicate le procedure previgenti, ai sensi dell'art. 12 del CPL 17/07/2008.

**In ogni caso, il diritto alla riassunzione potrà essere esercitato per le sole mansioni svolte l'anno precedente, ed il periodo di assunzione sarà previsto**

**per le giornate svolte in quell'anno, compatibilmente con le necessità aziendali sulla base delle colture in essere.**

Il diritto di riassunzione di cui al presente articolo non matura qualora nell'anno precedente il rapporto si sia risolto per motivi ontologicamente disciplinari, per eventuali dimissioni del lavoratore o in caso di mutuo consenso.

Per i lavoratori inseriti in convenzioni aziendali ai sensi dell'art. 12 del presente C.P.L., la procedura di cui al presente articolo è da considerarsi automaticamente assolta.

La stampa della modulistica verrà effettuata dal FAVLAF sulla base dell'allegato modello.

## **Art. 12 - Convenzioni**

Le Parti individuano nella convenzione di cui all'art. 28 del vigente C.C.N.L., uno strumento utile per il consolidamento e l'estensione dell'occupazione agricola e ciò attraverso la stabilizzazione del lavoro ed il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, favorendo il miglioramento della competitività delle aziende agricole.

Dette convenzioni potranno avere valenza pluriennale interaziendale, intersettoriale e di filiera.

Oltre l'individuazione del personale in possesso dei requisiti professionali richiesti, le convenzioni potranno essere integrate da programmi formativi con particolare riguardo all'occupazione giovanile, femminile e straniera (neocomunitari ed extracomunitari). Dette convenzioni saranno presentate all'Osservatorio Provinciale

I tempi di assunzione, i calendari di lavoro, l'utilizzo della manodopera ed i requisiti professionali dei lavoratori, dovranno corrispondere all'elaborazione ed attività presenti all'interno delle singole realtà produttive. Il calendario di lavoro potrà essere definito per stagionalità, per cicli di lavoro, in rapporto alle obiettive caratteristiche produttive aziendali, interaziendali od intersettoriali e di filiera.

A tali lavoratori, in possesso dei requisiti di professionalità, sono assicurate conformemente alle norme contrattuali di settore previste in caso di assunzione per fase lavorativa, chiamate al lavoro per tutta la durata della fase e per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche e/o forza maggiore e comunque altre ragioni non imputabili all'azienda.

### **O.T.D. CONVENZIONATO**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del vigente CCNL, si definisce operaio a tempo determinato convenzionato (O.T.D. Conv.) quel lavoratore iscritto regolarmente presso il competente Centro per l'Impiego, al quale, tenuto conto della professionalità dello stesso e delle peculiarità produttive aziendali, sia garantito un numero di giornate **come pattuito nell'accordo di convenzione stipulato tra l'azienda e le OO.SS. Provinciali** (fatte salve le cause non imputabili all'azienda).

Le Parti riconoscono la non sovrapposibilità e fungibilità della figura dell'O.T.D. convenzionato con la figura dell'operaio a tempo indeterminato.

### **GARANZIA OCCUPAZIONALE**

Agli assunti come O.T.D. conv. il datore di lavoro garantirà l'occupazione per tutta la durata delle fasi lavorative individuate sulla base delle mansioni previste e ciò per il raggiungimento delle giornate **pattuite nell'accordo di convenzione stipulato tra l'azienda e le OO.SS. Provinciali, fatte salve le cause non imputabili all'azienda.**

Gli operai debbono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente. Il lavoro prestato ad un

livello superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro se ed in quanto esistente.

~~Nella convenzione è possibile applicare il livello di inquadramento comune A.~~  
Sono peraltro applicabili tutte le norme di legge e di contratto previste per gli operai a tempo determinato (avventizi).

E' applicato l'orario di lavoro contrattualmente previsto ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche e/o da altre ragioni non imputabili al datore di lavoro.

Si richiama espressamente quanto previsto in materia di orario di lavoro e ciò con particolare riferimento alla possibilità dei recuperi connessi all'effettuazione dell'orario maggiorato così come risulta dalla normativa vigente di cui all'art. 25 del presente C.P.L.-

### **Art. 13 - Ricambio generazionale e formazione professionale**

Le Parti si impegnano a perseguire l'obiettivo primario del ricambio generazionale attraverso l'inserimento di giovani, con la predisposizione di **appositi progetti, anche con la collaborazione degli enti competenti.**

A tal fine l'Osservatorio Provinciale dovrà predisporre iniziative, in relazione alla Commissione Tripartita Provinciale, dei Centri di formazione, degli istituti tecnici ed Università, per qualificare e rendere operativa una programmazione degli interventi formativi, rivolti a ricambio generazionale, in relazione alla domanda delle esigenze di riconversione e di innovazione delle imprese del comparto agroalimentare.

Al fine di garantire, in prospettiva, alle aziende più dinamiche, figure altamente specializzate e di difficile reperimento nel mercato del lavoro, le Parti valuteranno tutte le iniziative per ottenere anche incentivi per promuovere il lavoro "fisso" su tali figure.

For.Agri.

Il 14 dicembre 2006 è stato costituito tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro agricolo e dei lavoratori, un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura denominato "For.Agri".

Il Fondo opera a favore dei datori di lavoro che vi aderiscono e dei relativi dipendenti. L'adesione al Fondo non comporta oneri aggiuntivi a carico dei datori di lavoro, in quanto per conseguire i propri scopi, For.Agri. si avvale del contributo dello 0,30% (ex art. 25, c. 4, legge 21/12/1978 n. 845) versato dall'Inps al Fondo secondo le modalità previste dal comma 2 e seguenti dell'art. 118 della legge 23/12/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Fondo potrà inoltre avvalersi di eventuali finanziamenti pubblici e privati, nonché di eventuali proventi derivanti da iniziative sociali.

L'adesione al Fondo avviene tramite il modello di denuncia trimestrale DMAG.

**Le Parti, anche per il tramite dell'Osservatorio provinciale, si adopereranno per favorire il finanziamento al For.Agri per programmi formativi utili agli obiettivi della formazione continua da eventualmente porre alla base di progetti formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali.**

### **Art. 14 - Pari Opportunità**

Il C.P.L. recepisce la legge 125/91.

Le Parti convengono di promuovere congiuntamente progetti di "azioni positive" in sede aziendale e per attivare interventi formativi mirati per l'accesso delle lavoratrici alle qualifiche medio-alte e ciò per rimuovere gli ostacoli che eventualmente non consentono l'effettiva parità di opportunità.

Al riguardo le competenze sono attribuite all'Osservatorio Provinciale.  
In particolare i compiti assegnati all'Osservatorio sono i seguenti:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- seguire la legislazione Comunitaria e Nazionale in materia;
- esaminare eventuali problematiche connesse all'inserimento di personale femminile;
- studiare iniziative atte a prevenire forme discriminatorie e di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Le Parti, nell'ambito degli strumenti di conciliazione quali i congedi parentali, di cura e formativi, nonché per favorire un graduale reinserimento in azienda della lavoratrice madre, convengono che:

- su richiesta della stessa, vi sia l'esenzione dal lavoro notturno per un periodo di 6 mesi continuativi, sino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino;
- per favorire e meglio conciliare la vita lavorativa e familiare, ai padri e/o madri sono concessi 10 giorni (complessivamente nell'arco degli 8 anni) di aspettativa non retribuita per assistere i figli di età inferiore agli otto anni;
- al fine di facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, ed allo scopo di salvaguardarne la professionalità, il diritto alla riassunzione rimane confermato;
- al padre lavoratore dipendente, in occasione del parto, è concessa una giornata di permesso non retribuito, che può essere usufruito anche in caso di adozione o di affidamento.

#### **Art. 15 - Formazione permanente**

Le Parti, al fine di favorire la riqualificazione del personale impiegato nelle aziende agricole interessate alle innovazioni di processo e di prodotto, intendono promuovere azioni di valorizzazione delle professionalità attraverso programmi di formazione permanente, in raccordo con l'Assessorato Provinciale competente.

In sede di Osservatorio Provinciale saranno predisposti progetti concordati con le imprese agricole tali da realizzare percorsi di formazione permanente finanziabili anche con AGRIFORM o ente diverso di cui all'art.7 del vigente CCNL.

Per quanto attiene la formazione permanente o di aggiornamento, nell'ambito di percorsi formativi concordati in sede aziendale, si fa riferimento al contenuto dell'art. 37 del vigente C.C.N.L., sempre comunque tenuto conto della stagionalità del lavoro agricolo.

### **TITOLO IV**

#### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

##### **Art. 16 - Definizione degli operai agricoli**

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

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

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

Gli operai a tempo indeterminato si suddividono in:

1. salariati fissi che alla data del 29 settembre 1971 si trovavano alle dipendenze dell'Azienda agricola in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalle leggi 15 agosto 1949 n. 533 e 26 novembre 1955 n. 1161;
2. gli operai che abbiano maturato dopo il 1° marzo 1973 e da questa data in avanti n. 180 giornate di lavoro presso la stessa azienda nell'arco massimo di 12 mesi dalla data di assunzione;
3. gli operai richiesti ed assunti dal datore di lavoro senza prefissione di termine e con la garanzia di un effettivo lavoro annuo che superi le 180 giornate, in base all'art. 8 della legge 8 agosto 1972 n. 457.

Gli operai a tempo indeterminato saranno retribuiti con salario orario e saranno loro garantite nell'annata agraria 206 giornate piene pari a 1.339 ore ordinarie, con l'aggiunta del pagamento delle festività nazionali e delle infrasettimanali previste per legge.

Fermo restando la garanzia di cui sopra, le altre giornate lavorative per le quali non si possa ricorrere alla C.I.S.O.A., potranno essere retribuite parzialmente, in rapporto alle ore effettivamente prestate, nel caso di avversità atmosferiche od altre oggettive impossibilità.

Il datore di lavoro è tenuto al pagamento delle intere giornate nel caso in cui il lavoratore, indipendentemente dalla propria volontà, ad eccezione dei periodi di malattia ed infortunio, non abbia potuto svolgere l'effettiva prestazione per tutte le giornate garantite. In caso di messa in Cassa Integrazione, l'Azienda corrisponderà all'operaio agricolo a tempo indeterminato, un'integrazione all'indennità di legge, come previsto all'art. 40 del presente CPL. (CONTROLLARE)

Tale integrazione deve essere erogata in occasione del pagamento del salario del mese in cui è avvenuta la sospensione dal lavoro.

Agli stessi lavoratori saranno corrisposti gli "istituti" normativi (ferie, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, festività nazionali ed infrasettimanali) secondo le modalità previste dal presente Contratto.

- Operai a tempo determinato

Sono operai a tempo determinato (avventizi) coloro che sono assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata o stagionali od a carattere saltuario o per la sostituzione di operai assenti, per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Data la caratteristica di operai con rapporto di lavoro precario o saltuario, presso varie aziende agricole, gli stessi sono denominati dal presente Contratto "operai avventizi". Le Parti si riportano a quanto previsto dagli artt. 21 e 23 del vigente CCNL.

### **Art. 17 - 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 specializzato super (6° liv. parametrale)  
specializzato (5° liv. parametrale)

AREA 2 - comprende qualificato super (4° liv. parametrale)  
qualificato (3° liv. parametrale)

AREA 3 - comprende comune b (2° liv. parametrale)  
comune a (1° liv. parametrale)

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

**Art. 18 - Classificazione, profili e mansioni degli operai agricoli a tempo indeterminato**

6° Livello parametrale - Area 1 (ex lavoratori Specializzati Super)

Sono considerati di 6° livello parametrale, quei lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate di quelle dell'operaio di 5° livello parametrale (ex specializzato).

Tali lavoratori si distinguono da quelli del 5° livello parametrale per la più elevata competenza professionale tecnico-pratica, in virtù della quale sono loro attribuite mansioni di particolari difficoltà, da svolgere con perizia e sicurezza e con responsabilità di decisioni autonome; di conseguenza sono da considerarsi lavoratori di 6° livello parametrale:

- MECCANICO: operaio in grado di "ripassare" un motore a scoppio e diesel.

- ELETTRICISTA: esecuzione in maniera autonoma, da parte di operaio addetto in modo esclusivo ad officina aziendale, di qualsiasi impianto elettrico, compresi gli apparati di comando e di sicurezza per impianti costituiti da numerosi motori elettrici, quali: impianti di essiccazione, stoccaggio, frigoriferi, sale di mungitura e per preparazione mangimi.

- IDRAULICO: esecuzione in maniera autonoma di impianti idraulici completi in appartamenti, nonché impianti termici e di impianti di mungitura, ecc., compresi loro scarichi; esecuzione di tutte le riparazioni necessarie ed in maniera definitiva.

R

H

per

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- FALEGNAME: lavori di falegnameria per costruzione di porte, finestre, telai, attrezzi ed opere in legno in genere, svolti da operaio stabilmente addetto alla falegnameria aziendale.
- CASARO: lavorazione del latte in caseifici, con responsabilità da parte del "casaro" che può avere alle proprie dipendenze uno o più operai, della lavorazione medesima. In particolare il "casaro" dovrà: controllare le qualità organolettiche del latte, segnalando a chi di dovere eventuali alterazioni o sofisticazioni; dovrà provvedere, secondo i più rigidi dettami dell'igiene, a detta lavorazione fino ad ottenere burro e formaggio e, per questi ultimi, dovrà sorvegliare la maturazione fino alla loro cessione al commercio; sarà pure responsabile, ove esistano, dell'ingrasso dei suini; infine dovrà avere la massima cura delle macchine ed attrezzature che gli sono affidate.
- FRIGORISTA: funzionamento di impianto frigorifero da parte di operaio che, in grado di provvedere direttamente e di propria iniziativa ad eliminare inconvenienti possibili nell'impianto stesso, ne assume la responsabilità per il suo funzionamento unitamente a quella del mantenimento degli attrezzi, utensili e macchine avute in consegna.
- CANTINIERE: operazioni di vinificazione e susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e sua conservazione, curate, svolte e dirette da operaio che, per diploma professionale e/o particolare esperienza e capacità acquistata, ne assume la responsabilità.
- MAGAZZINIERE: conservazione prodotti in magazzino, selezione e preparazione sementi e custodia merci e prodotti o mezzi in esso conservati, con responsabilità diretta dell'operaio incaricato.
- CAPO OFFICINA: operazioni di officina meccanica aziendale da parte di operaio, stabilmente addettovi, capace di "ripassare" e "serrare" motori a scoppio e diesel, tornitore, aggiustatore attrezzista, fucinatoro non a stampo, saldatore elettrico e ad ossigeno di pezzi complessi di macchina.
- ADDETTO "QUADRO COMANDI": funzionamento degli impianti di disidratazione, sfarinamento ed essiccazione da parte di operaio che, addetto al "quadro comandi" ed assumendo la responsabilità della regolarità operativa degli impianti, ha particolare preparazione professionale per provvedere direttamente ad eliminare possibili inconvenienti negli impianti stessi.
- ACQUAIOLO: operazioni collegate alla coltivazione del riso, svolte da operaio "acquaio" in grado di eseguire in maniera autonoma, a partire dalla regolarità dei "compiamenti" dei bacini di semina, la tempestiva sommersione, le manovre per il mantenimento costante dei livelli di acqua e che sa programmare le "asciutte" in funzione dello sviluppo vegetativo, nonché i diserbi necessari alla coltura in relazione alla qualità e quantità delle erbe infestanti.
- CAPO CUOCO di aziende agrituristiche.
- ISTRUTTORE con patentino F.I.S.E. nei maneggi di aziende agrituristiche.
- PROGETTISTA/DESIGNER di giardini ed aree attrezzate a verde in aziende agrituristiche in possesso di pertinente diploma di specializzazione.
- CAPO MANUTENTORE o MANUTENTORE UNICO in aziende agrituristiche polifunzionali.
- OPERATORE AGROCULTURALE.
- ADDETTO quadro comandi in aziende di produzione di energia da fonti rinnovabili.

5° livello parametrico - Area 1 (ex lavoratori Specializzati)

- ADDETTO AI FRUTTETI: intendendo per tale il personale assunto per impianto, allevamento e coltivazione di frutteti e della vite in colture specializzate e che, in possesso o meno di diploma professionale e conoscendo la vita delle piante, ha la necessaria competenza tecnica e pratica nonché l'esperienza per compiere con

*R*  
*JS*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signatures]*

sicurezza e speditezza - nelle forme e nei modi più razionali - tutte le operazioni inerenti al frutteto, comprese le operazioni di innesto ed attività complementari funzionalmente connesse (legatura e *pegolatura*), potatura, trattamenti antiparassitari ed anticrittogamici ed è, inoltre, in grado di coordinare le operazioni di raccolta, cernita e confezionamento dei prodotti. Fanno parte del 5° livello parametrico anche i "vivaisti", intendendo per tali quegli operai capaci di eseguire l'impianto e la coltivazione del vivaio, nonché tutte le operazioni di moltiplicazione delle piante, compreso l'innesto ed attività complementari funzionalmente connesse (legatura e *pegolatura*).

- **ADDETTO AL BESTIAME:** si intendono di 5° livello parametrico quei lavoratori che, addetti con piena responsabilità alle stalle da latte ed alle stazioni "di monta" quali "capistalla" o salariato unico, sono in grado, con specifica capacità tecnica e conoscenza pratica, di coordinare tutte quelle operazioni atte a conseguire la razionalità dell'allevamento. Devono essere capaci di effettuare a regola d'arte la mungitura a mano e con perizia la mungitura meccanica, assicurare il regolare funzionamento e la normale manutenzione degli impianti meccanici e delle attrezzature per la mungitura, per la raccolta del latte e per il governo in genere e dell'alimentazione, anche con preparazione ed impiego di mangimi concentrati e bilanciati, del bestiame loro affidato. Devono controllare i "calori" per la tempestiva "copertura", le fecondazioni e lo stato di gravidanza delle vacche assistendo validamente ai parti ed essere in grado di effettuare le usuali e ricorrenti prestazioni di carattere igienico-profilattico nonché di apprestare cure e le prime medicazioni nei casi di lieve entità.

- **FRIGORISTA:** il lavoratore avente le capacità e la responsabilità per il regolare funzionamento dell'impianto frigorifero, in grado di provvedere direttamente e di propria iniziativa ad eliminare inconvenienti possibili nell'impianto stesso.

Il frigorista può essere chiamato a svolgere altre mansioni nell'ambito dell'azienda. Egli sarà il responsabile degli attrezzi, degli utensili e delle macchine che verranno consegnati.

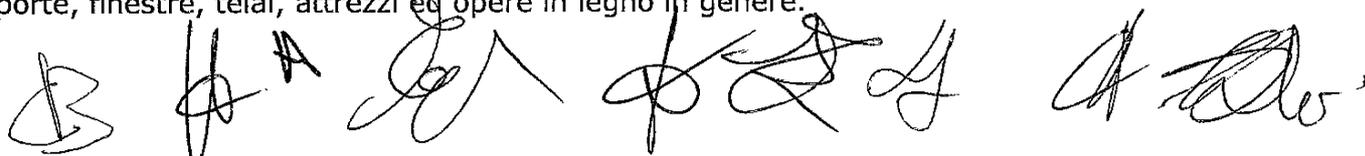
- **ADDETTO AI MEZZI MECCANICI ED ALLE OFFICINE AZIENDALI:**

quel personale che è in possesso di patente per la guida su aree pubbliche di automezzi con rimorchio, nonché l'operaio, in possesso di patente, addetto alla guida di carrelli, macchine operatrici e che con capacità, perizia e razionalità sa effettuare con trattori e macchine operatrici - siano esse portate, trainate o semoventi - tutti i lavori agricoli eseguiti con le macchine stesse, ed inoltre sa provvedere alla relativa manutenzione ed alle piccole riparazioni effettuabili in azienda. Fanno parte di tale livello anche i conducenti di mietitrebbiatrici, ruspe escavafossi, nonché i meccanici abili ad eseguire i lavori di ordinaria e straordinaria manutenzione e riparazione di qualsiasi mezzo meccanico dell'azienda. Se l'operaio è addetto stabilmente ad officina meccanica, pur venendo utilizzato eventualmente con mezzi meccanici nei lavori di campagna, deve essere capace di essere tornitore, aggiustatore attrezzista, fuciatore non a stampo, saldatore elettrico e ad ossigeno di pezzi complessi di macchina.

- **ADDETTO AGLI ALLEVAMENTI AVICOLI:** l'operaio che, adibito alle macchine incubatrici, selezionatrici e calibratrici, ha la responsabilità del regolare funzionamento delle stesse al fine di conseguire i migliori risultati, nonché l'operatore della fecondazione artificiale e dell'alimentazione meccanica.

- **ADDETTO ALLE CANTINE:** l'operaio che, con o senza diploma professionale ma in possesso di particolare esperienza e capacità, è in grado di effettuare tutte le operazioni di vinificazione, nonché quelle susseguenti, per la preparazione definitiva del prodotto e sua conservazione.

- **ADDETTO ALLA FALEGNAMERIA AZIENDALE:** l'operaio addetto alla falegnameria ma che può essere utilizzato eventualmente in lavori di campagna, capace di costruire porte, finestre, telai, attrezzi ed opere in legno in genere.



- CAPO SALA in aziende agrituristiche.
- RESPONSABILE del maneggio in aziende agrituristiche.
- MANUTENTORE in aziende agrituristiche.
- GIARDINIERE in aziende agrituristiche in possesso di capacità ed autonomia nella realizzazione dei giardini.
- ANIMATORE in aziende agrituristiche.
- CUOCO in aziende agrituristiche.
- OPERATORE ADDETTO al funzionamento degli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

#### 4° Livello parametrico - Area 2 (ex lavoratori Qualificati Super)

Sono lavoratori di 4° livello parametrico coloro che sono in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio di 3° livello parametrico (ex qualificato), che siano in grado di svolgerle con particolare competenza professionale, superiore a quella degli operai di 3° livello parametrico, ma che necessitano nello svolgimento delle mansioni loro affidate di indirizzo e controllo.

Profili:

- lavori svolti per almeno un'ora consecutiva in cella frigorifera;
- operai addetti alla selezione in magazzini od in frigo di prodotti ortofrutticoli, comprese le operazioni di campionatura semplice, di confezionamento, selezione, cernita, pulitura, calibratura, impacco, imballaggio, ingabbiettatura, chiusura ed inchiodatura di incarto, scarico e trasporto a mano e/o con carrelli della frutta;
- operai addetti a lavori di officina, con necessità da parte dell'addetto di indirizzo e controllo;
- potatura alberi da frutto e delle viti con necessità di indirizzo e controllo;
- operai addetti alla manutenzione del verde;
- aiuto cuoco in aziende agrituristiche;
- camerieri, personale di cucina in aziende agrituristiche;
- addetto manutenzione verde in aziende agrituristiche;
- istruttore accompagnatore nelle escursioni in aziende agrituristiche.

#### 3° Livello parametrico - Area 2 (ex lavoratori Qualificati)

Sono di 3° livello parametrico quei lavoratori che sono in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, in grado di svolgere mansioni di addetti ai frutteti, di addetti ai frigoriferi, di addetti ai mezzi meccanici, di addetti al bestiame - da riproduzione, da carne e da latte, bovini, manzolari e cavallari - nonché gli addetti agli allevamenti avicoli, assumendo piena ed incondizionata responsabilità circa il buon esito della custodia e governo; sono altresì inseriti in questo livello gli operai addetti ad operazioni con mezzi meccanici connesse alle attività di raccolta (conduzione carro raccolta).

Fanno pure parte di tale livello gli addetti alle cantine, intendendo per tali quei lavoratori destinati prevalentemente a tutti i lavori di carattere manuale attinenti la preparazione e conservazione dei vini; gli addetti ai magazzini, intendendo per tale quel personale adibito prevalentemente ai lavori manuali attinenti la conservazione dei prodotti ed il loro carico e scarico, con compiti anche di prima registrazione dei movimenti dei prodotti; gli addetti alle falegnamerie, capaci di riparazioni di attrezzature, pulizia, smontaggio, ecc., che lavorano sotto la sorveglianza di personale specializzato e di questi sono aiutanti; gli addetti alle falegnamerie, capaci di

riparazioni di attrezzi ed opere in legno in genere od addetti a lavori di piallatura, verniciatura, lucidatura, ecc.-

- Attività di mera legatura e/o *pegolatura* nelle operazioni di innestatura;
- **Apertura e chiusura reti antigrandine;**
- **Conduttore di mezzi meccanici nelle operazioni di apertura/chiusura reti antigrandine di nuova generazione;**
- aziende agrituristiche: personale d'ordine di cucina/sala, pulizia e riassetto camere, vendita prodotti, attività didattiche e di custodia;
- addetto al banco bar in aziende agrituristiche;
- addetto al maneggio in aziende agrituristiche.

#### 2° Livello parametrico - Area 3 (Comune B)

Il personale limitato agli "ex" salariati fissi, non in possesso delle capacità richieste per gli ex "specializzati" e gli ex "qualificati" - in esso compresi i boiari, manzolari e cavallarini - che, pur eseguendo i lavori di custodia e governo del bestiame, non ne assumono la responsabilità.

Fanno pure parte del presente livello: il custode, l'uomo di corte o "fatutto", intendendo per tale quell'operaio che è adibito a qualsiasi lavoro comune inerente all'azienda agricola.

Aziende agrituristiche: personale addetto esclusivamente a semplici mansioni di cucina: lavapiatti e pulizia pavimenti.

- **Apertura e chiusura reti antigrandine di nuova generazione;**

#### **Art. 19 - Classificazione, profili e mansioni degli operai agricoli a tempo determinato**

##### 6° Livello parametrico - Area 1(ex Specializzato Super)

Declaratoria: appartengono a tale livello gli operai che si distinguono da quelli di cui al 5° livello parametrico per la più elevata competenza professionale tecnico pratica, in virtù della quale sono loro attribuite mansioni di particolare difficoltà, da svolgere con perizia e con responsabilità di decisioni autonome.

Profili:

- operaio in grado di "ripassare" un motore a scoppio e diesel;
- esecuzione in maniera autonoma, da parte di operaio addetto in modo esclusivo ad officina aziendale, di qualsiasi impianto elettrico compresi gli apparati di comando e di sicurezza per impianti costituiti da numerosi motori elettrici, quali: impianti di essiccazione, stoccaggio, frigoriferi, sale di mungitura e per preparazione mangimi;
- esecuzione in maniera autonoma di impianti idraulici completi in appartamenti, nonché impianti termici e di impianti di mungitura, ecc. compresi loro scarichi, da parte di operaio stabilmente ed in modo esclusivo addetto ad officina o laboratorio aziendale, capace di eseguire tutte le operazioni necessarie in maniera definitiva;
- lavori di falegnameria per costruzione di porte, finestre, telai attrezzi ed opere in legno in genere, svolti da operaio stabilmente addetto alla falegnameria aziendale;
- lavorazioni del latte in caseifici, con responsabilità da parte del "casaro", che può avere alle proprie dipendenze uno o più operai, della lavorazione medesima. In particolare il "casaro" dovrà: controllare le qualità organolettiche del latte, segnalando a chi di dovere eventuali alterazioni o sofisticazioni; dovrà provvedere, secondo i più rigidi dettami dell'igiene, a detta lavorazione fino ad ottenere burro e formaggi e, per questi ultimi, dovrà sorvegliare la maturazione fino alla loro

cessione al commercio; sarà pure responsabile, ove esistano, dell'ingrasso dei suini; infine dovrà avere la massima cura delle macchine ed attrezzature che gli sono state affidate;

- funzionamento di impianto frigorifero da parte di operaio che, in grado di provvedere direttamente e di propria iniziativa ad eliminare inconvenienti possibili nell'impianto stesso, ne assume la responsabilità per il suo funzionamento unitamente a quella del mantenimento degli attrezzi, utensili e macchine avute in consegna;
- operazioni di vinificazione e susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e sua conservazione, curate, svolte e dirette da operaio che, per diploma professionale e/o particolare esperienza e capacità acquisita, ne assume la responsabilità;
- conservazione prodotti in magazzini, selezione e preparazione sementi e custodia merci e prodotti o mezzi in esso conservati, con responsabilità diretta dell'operaio incaricato;
- operazioni di officina meccanica aziendale da parte di operaio stabilmente addetti, capace di "ripassare" e "serrare" motori a scoppio e diesel, tornitore, aggiustatore attrezzista, fucinatori non a stampo, saldatore elettrico e ad ossigeno di pezzi complessi di macchina;
- funzionamento degli impianti di disidratazione, sfarinamento ed essiccazione da parte di operaio che, addetto al "quadro comandi" ed assumendo le responsabilità della regolarità operativa degli impianti, ha particolare preparazione professionale per provvedere direttamente ad eliminare possibili inconvenienti negli impianti stessi;
- operazioni collegate alla coltivazione del riso, svolte da operaio "acquaiolo" in grado di eseguire in maniera autonoma, a partire dalla regolarità dei "compiamenti" dei bacini di semina, la tempestiva sommersione, le manovre per il mantenimento costante dei livelli di acqua e che sa programmare le "asciutte" in funzione dello sviluppo vegetativo, nonché i diserbanti necessari alla coltura in relazione alla qualità e quantità delle erbe infestanti;
- capo cuoco in aziende agrituristiche;
- istruttore con patentino F.I.S.E. nei maneggi di aziende agrituristiche;
- progettista/designer di giardini ed aree attrezzate a verde in aziende agrituristiche in possesso di pertinente diploma di specializzazione;
- capo manutentore o manutentore unico in aziende agrituristiche polifunzionali;
- addetto quadro comandi in aziende di produzione di energia da fonti rinnovabili.

#### 5° Livello parametrico - Area 1 (ex Specializzato)

Declaratoria: appartengono a tale livello parametrico gli operai che svolgono mansioni per l'esecuzione delle quali si richieda una specifica preparazione professionale, che svolgono le operazioni in condizione di autonomia esecutiva.

#### Profili:

- operai addetti a lavori di spondinaggio per campionamenti e sistemazione terreni, tracciamenti affossature;
- operai addetti alla semina con macchina operatrice trainata;
- operai addetti alle operazioni di innesto e vivaio ed attività complementari funzionalmente connesse (legatura e *pegolatura*);
- operai addetti alla potatura di qualsiasi fruttifero e delle viti, capaci di eseguire i lavori con autonomia sulla base delle disposizioni loro impartite dai diretti responsabili aziendali;
- operai addetti alle irrorazioni in genere con mezzi meccanici;

- operai addetti a lavori in frigorifero: campionatura complessa, ritiro frutta, "capobanco", addetto a carrello elevatore "muletto" per trasporto ed accatastamento, stivaggio, carico e scarico interni od esterni al magazzino;
- operai addetti ad operazioni con mezzi meccanici;
- operai addetti alla cura di allevamenti avicoli, delle incubatrici, selezionatrici, calibratrici, ecc. con responsabilità del regolare funzionamento delle medesime al fine di conseguire i migliori risultati;
- operai addetti alle operazioni di fecondazione artificiale ed alimentazione meccanica;
- operai addetti al funzionamento degli impianti automatici di mescolazione mangimi, negli allevamenti zootecnici;
- operai addetti alle operazioni specializzate di cantina;
- operai addetti alla guida di automezzi leggeri su brevi percorrenze;
- operai addetti alla guida di autotreni (autoarticolati, autosnodati) con o senza rimorchio per trasporti internazionali e nazionali a lunga percorrenza;
- operai addetti alle operazioni di mietitrebbiatura, scavascollettatura e lavori di movimento terra, compreso escavafossi, con macchine cingolate superiori ai 60 C.V.;
- operai addetti alla motoaratura con aratro portato o trainato;
- operai addetti al funzionamento degli impianti di disidratazione con responsabilità del quadro comandi;
- operai addetti alla cura e funzionamento dell'impianto frigorifero con altre mansioni nell'ambito aziendale;
- operai addetti a lavori di officina il cui addetto è in grado di operare in maniera autonoma;
- capo sala in aziende agrituristiche;
- giardiniere in aziende agrituristiche in possesso di capacità ed autonomia nella realizzazione dei giardini;
- animatore in aziende agrituristiche;
- responsabile del maneggio nelle aziende agrituristiche;
- manutentore in aziende agrituristiche;
- cuoco in aziende agrituristiche;
- OPERATORE ADDETTO al funzionamento degli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

#### 4° Livello parametrico - Area 2 (ex Qualificato Super)

Declaratoria: appartengono a tale livello parametrico gli operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, capaci di eseguire i lavori loro affidati con necessità di indirizzo e controllo.

#### Profili:

- lavori svolti per almeno un'ora consecutiva in cella frigorifera;
- operai che sostituiscono gli ex salariati fissi di stalla;
- operai addetti alla selezione in magazzini od in frigo di prodotti ortofrutticoli, comprese le operazioni di campionatura semplice, di confezionamento, selezione, cernita, pulitura, calibratura, impacco, imballaggio, ingabbiatura, chiusura ed inchiodatura di incarto, scarico e trasporto a mano e/o con carrelli della frutta;
- operai addetti ai mezzi meccanici e/o macchine operatrici leggere, comprese irrorazioni viti e prodotti erbacei;
- operai addetti a lavori di officina, con necessità da parte dell'addetto di indirizzo e controllo;

- operai addetti alla potatura degli alberi da frutto e delle viti, capaci di eseguire i lavori sulla base delle disposizioni loro impartite dai diretti responsabili aziendali ma che necessitano di indirizzo e controllo;
- operai addetti alla manutenzione del verde;
- camerieri, personale di cucina in aziende agrituristiche;
- aiuto cuoco in aziende agrituristiche;
- addetto manutenzione verde in aziende agrituristiche;
- istruttore accompagnatore nelle escursioni in aziende agrituristiche;
- attività didattiche e culturali di promozione e valorizzazione ambientale del territorio, in possesso di attestati di professionalizzazione.

### 3° Livello parametrico – Area 2 (ex Qualificato)

Declaratoria: appartengono a tale livello parametrico gli operai che svolgono mansioni specifiche e sono in possesso di conoscenze acquisite per pratica o per titolo.

In tale livello sono inquadrati i lavoratori che effettuano il trapianto in genere, ad eccezione del trapianto delle orticole, potatura alberi non da frutto, messa a dimora alberi da frutto.

Profili:

- il trapianto in genere, ad eccezione del trapianto delle orticole;
- lavori di pulizia, riordino e manutenzioni varie;
- operazioni con mezzi meccanici connessi alle attività di raccolta (conduzione carro raccolta);
- apertura e chiusura reti antigrandine;
- **Conduttore di mezzi meccanici nelle operazioni di apertura/chiusura reti antigrandine di nuova generazione;**
- lavori di vanga, sarchiatura, raschiatura scoline, escavafossi senza acqua e sgarbatura fossi;
- manipolazione prodotti orticoli raccolti meccanicamente;
- "succhionatura";
- potatura alberi non da frutto;
- carico e scarico manuale paglia e foraggi pressati;
- lavori vari in presenza di acqua;
- svallamento, carico e scarico di tutti i prodotti ortofrutticoli;
- messa a dimora piantine portaseme;
- operazioni manuali inerenti l'irrigazione;
- messa a dimora alberi da frutto;
- Attività di mera legatura e/o *pegolatura* nelle operazioni di innestatura;
- "palarino" addetto alla alimentazione della coclea per caricamento e svuotamento essiccatoi in genere;
- lavori in serre e sotto tunnel, ad esclusione delle attività di zappatura, raccolta prodotti, e diradamento;
- operazioni generiche in cantina;
- custodia e guardia frigo e magazzini aziendali;
- custodia e governo di allevamenti intensivi;
- operai addetti alla custodia e governo di allevamenti compresi quelli avicoli con raccolta e confezionamento uova ed operazioni di fecondazione artificiale;
- lavorazioni piantine fragole;
- aziende agrituristiche: personale d'ordine di cucina/sala, pulizia e riassetto camere, vendita prodotti, attività didattiche e di custodia;
- addetto al banco bar in aziende agrituristiche;
- addetto al maneggio in aziende agrituristiche;

- pulizia pannelli solari con l'ausilio di apparecchi mobili di sollevamento, quali piattaforme di lavoro autosollevanti, carrelli semoventi a braccio telescopico, pedane e cestelli elevabili portapersona, ecc.-

#### 2° Livello parametrico – Area 3 (Comune B)

In tale livello parametrico sono inquadrati i lavoratori che eseguono le seguenti mansioni: - raccolta, zappatura, diradamento, trapianto delle orticole;

- **apertura e chiusura reti antigrandine di nuova generazione;**

- pulizia pannelli solari a terra;

- aziende agrituristiche: personale addetto esclusivamente a semplici mansioni di cucina: lavapiatti e pulizia pavimenti

#### 1° Livello parametrico – Area 3 (Comune A)

Al 1° livello parametrico, indipendentemente dalle mansioni di assunzione, sono inserite le seguenti figure:

- operai agricoli che alla data del 31/12/2007 non potevano vantare almeno 101 giornate di effettivo lavoro in agricoltura;

- operai agricoli assunti per la prima volta nel settore agricolo dal 1° gennaio 2008.

Tali lavoratori permangono nel presente livello parametrico sino al raggiungimento di n. 170 giornate di effettivo lavoro e ciò indipendentemente dal numero di aziende presso le quali è stata eseguita la prestazione lavorativa e dalle mansioni di avviamento.

La presente normativa non si applica ai lavoratori già occupati precedentemente al 31/12/2007, stabilmente e con continuità lavorativa e relativa esperienza, nei settori agroindustriale e agroalimentare, quali a titolo esemplificativo: industria di trasformazione prodotti ortofrutticoli, settori commercio ortofrutta, consorzi di bonifica e contoterzismo.

#### **NOTA A VERBALE**

**Le Organizzazioni datoriali si impegnano a fornire all'Osservatorio Provinciale di cui all'art. 5 del presente CPL, con modalità aggregate e per le opportune valutazioni, con cadenza semestrale, dati concernenti l'utilizzo del personale OTD in possesso della qualifica di Comune A; le elaborazioni aggregate di cui sopra, dovranno essere organizzate su base territoriale e temporale.**

#### **ART. 20 Inserimento professionalizzante**

Le Parti nell'intento di migliorare, da un lato, l'occupazione nel settore degli operai agricoli mediante un incremento dell'occupazione e, dall'altro, consentire alle aziende di disporre di nuove leve di lavoratori da occupare per lo svolgimento di lavorazioni quali la potatura degli alberi da frutto e la conduzione di mezzi meccanici, con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione professionale, convengono di regolamentare nel presente articolo tale particolare rapporto di lavoro.

Detto rapporto sarà disciplinato come segue:

- **Potatore in inserimento professionalizzante:** gli operai addetti alla potatura degli alberi da frutto e delle viti, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori con autonomia, che quindi necessitano di indirizzo e controllo, verranno inquadrati al 3° livello parametrico fino al raggiungimento di n. **50** giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al superamento di tale soglia, i lavoratori verranno inquadrati al 4° livello parametrico,

- *Conduttore mezzi meccanici in inserimento professionalizzante*: gli operai addetti alla conduzione di mezzi meccanici per lo svolgimento di lavorazioni riconducibili alle mansioni indicate al 4° e 5° livello parametrico dell'articolo 19 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di autonomia esecutiva, verranno inquadrati al 3° livello parametrico fino al raggiungimento di n. **60** giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al superamento di tale soglia, i lavoratori verranno inquadrati nel livello parametrico relativo alla mansione svolta.

**La stipula dei contratti di inserimento professionalizzante avverrà esclusivamente sulla base delle intese che preventivamente dovranno essere raggiunte tra le Parti, assistite dalle rispettive Organizzazioni Datoriali e congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CPL.**

Esaurito il periodo di inserimento professionalizzante con il raggiungimento del requisito degli obiettivi di professionalizzazione previsti, il lavoratore interessato acquisirà il diritto alla riassunzione, come previsto dall'art. 11 del presente CPL e ciò per la mansione concretamente svolta nell'ambito dell'inserimento professionalizzante e sarà altresì inserito nella convenzione di cui all'art. 12 del presente CPL.

## TITOLO V

### NORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

#### **Art. 21 - 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, fatto salvo il periodo di cui al successivo punto 3), ai sensi del 6° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 25 maggio 2010.**

##### *2) Maggiorazione di orario*

Sulla base di quanto stabilito dal 3° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 25 maggio 2010, dal 15 luglio al 30 settembre e per un massimo di 60 giornate, l'orario di lavoro ordinario sarà, a richiesta dell'azienda e per oggettive esigenze produttive, di 44 ore settimanali così distribuite: 8 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, con possibilità di recupero di tale maggior orario in altro periodo.

Le aziende comunicheranno alle R.S.A./R.S.U. l'effettuazione dell'orario di cui al presente punto.

##### *3) Maggiorazione di orario in altro periodo dell'anno*

A livello aziendale potrà essere stabilito un utilizzo temporale diverso, rispetto a quanto previsto al precedente punto 2) e nei limiti dallo stesso previsti, a fronte di necessità produttive specifiche. In tale ipotesi, preventivamente, le aziende comunicheranno alle RSA/RSU e all'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente CPL, l'effettuazione dell'orario di cui al presente punto, **precisando altresì i motivi della necessità produttiva e la sussistenza della piena occupazione in azienda.** L'azienda dovrà preventivamente ed indicativamente comunicare al lavoratore, **verbalmente o con altri strumenti informativi**, le modalità di effettuazione della maggiorazione di orario di cui al presente punto 3).

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]*

#### 4) **Ampliamento periodo maggiorazione orario**

**Le Parti, mediante appositi accordi, potranno ampliare l'utilizzo della maggiorazione di orario di cui al comma 2) del presente articolo, nei limiti di cui al 3° comma dell'art. 34 del vigente CCNL. In tale sede saranno disciplinate le modalità di recupero del maggior orario.**

#### 5) **Recupero**

Nel caso di applicazione della maggiorazione di orario prevista al precedente punto 2), dal 15 novembre al 31 gennaio e per un massimo di 60 giornate, l'orario ordinario potrà essere stabilito in 34 ore settimanali, così distribuite: 6 ore dal lunedì al venerdì e ore 4 il sabato.

Per gli operai a tempo indeterminato in alternativa al recupero di orario, come stabilito dal comma precedente, la maggiorazione di orario sarà recuperata con 7 giorni di permessi retribuiti, in altri periodi dell'anno, sulla base di quanto stabilito dall'azienda, tenuto conto delle proprie esigenze e degli interessi e dei desideri dei lavoratori, nell'ambito del calendario annuo; tale calendario, qualora sia predisposto, sarà redatto entro il 31 marzo di ogni anno; i lavoratori interessati dovranno comunicare i rispettivi calendari entro il 28 febbraio di ogni anno.

Resta inteso che in tal caso gli operai a tempo indeterminato che svolgono 44 ore settimanali di lavoro ordinario, continueranno ad essere retribuiti per 39 ore.

**In alternativa al recupero in altro periodo dell'anno, gli operai a tempo indeterminato (OTI) possono optare per l'accantonamento delle ore effettuate in regime di maggiorazione di orario presso la banca ore di cui al seguente art. 26, con le modalità da esso definite.**

Per gli operai a tempo determinato, di cui all'art. 12 del presente C.P.L., la maggiorazione di orario potrà essere recuperata con permessi orari retribuiti stabiliti dall'azienda sulla base delle proprie esigenze, tenuto conto degli interessi e dei desideri dei lavoratori sempre in costanza di rapporto, nell'ambito di un calendario annuo; tale calendario, qualora sia predisposto, sarà redatto secondo quanto sopra stabilito.

Anche in tal caso gli operai a tempo determinato che svolgono 44 ore settimanali di lavoro ordinario continueranno ad essere retribuiti per 39 ore.

Per quanto riguarda i lavoratori di cui al precedente punto 3), le modalità di recupero verranno convenute tra le parti sulla base dei principi di cui sopra.

**In alternativa al recupero in altro periodo dell'anno, gli operai a tempo determinato (OTD) di cui all'art. 12 del presente CPL, possono optare per l'accantonamento delle ore effettuate in regime di maggiorazione di orario presso la banca ore, come definito dal seguente art. 26.**

#### 6) **Settimana corta**

L'orario di 39 ore settimanali potrà essere distribuito su 5 giornate dal lunedì al venerdì, con attribuzione, ai fini contributivi previdenziali, della sesta giornata una volta effettuato l'intero orario ordinario settimanale, così come previsto dalle vigenti norme di legge. La distribuzione dell'orario settimanale su 5 giornate potrà essere prevista anche limitatamente ad alcuni periodi dell'anno.

Entro il mese di gennaio di ogni anno le aziende dovranno dare comunicazione al personale circa i periodi dell'anno in cui verrà adottata la settimana corta.

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

**Ai sensi del 4° comma dell'art. 30 del vigente C.C.N.L., 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 giornalieri.

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 15% del salario tabellare e ciò in deroga a quanto previsto all'art. 25 del presente CPL. La presente norma ha carattere sperimentale e sarà sottoposta ad un vaglio periodico nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art. 5. 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.

#### 8) Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro giornaliero e settimanale, come previsto ai punti precedenti, fermi restando **il limite di 12 ore settimanali, ed il limite giornaliero pari a 2 ore, fatta eccezione della giornata del sabato in cui è possibile l'effettuazione di n. 3 ore di lavoro straordinario.** 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. 25 del presente C.P.L.-

#### Art. 22 - Deroga al riposo settimanale

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera d) D.Lgs. 66/2003, qualora si verificano

situazioni eccezionali connesse ad oggettive ed imprescindibili esigenze aziendali, è

data la possibilità alle aziende, previo consenso dei lavoratori, di applicare un regime

di prolungamento delle giornate di lavoro consecutive oltre i sei giorni previsti per

legge (fino ad un massimo di 12 giorni di lavoro consecutivi) purchè venga assicurata

una media di 6 giorni di lavoro e uno di riposo nell'arco temporale preso a riferimento.

**Al lavoratore che fruisce del riposo dopo sette o più giorni di lavoro continuo, potrà essere corrisposto un compenso aggiuntivo alle ordinarie retribuzioni da stabilirsi tra le Parti, oltre alle maggiorazioni previste contrattualmente per lavoro straordinario, notturno, festivo ecc.**

La deroga di cui al presente articolato, dovrà essere convenuta tra le Parti a livello aziendale e comunque comunicata alla RSA/RSU, ovvero in assenza alle OOSS provinciali rappresentative aziendali. Copia di tali intese dovranno essere trasmesse all'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente C.P.L.-

**Art. 23 - Part-time**

Visto l'art. 17 del vigente CCNL, le Parti convengono che per particolari esigenze dell'azienda o del lavoratore, relativamente all'alimentazione degli animali negli allevamenti zootecnici, per lavori di pulizia in genere nei fabbricati rurali, per lavori nelle aziende agrituristiche, per attività didattiche/dimostrative svolte all'interno delle "fattorie didattiche", per quanto attiene alla occupazione di studenti universitari e di lavoratori extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno per studio, potranno essere stipulati contratti individuali con prestazione di durata inferiore a quelle indicate dal CCNL. I limiti di orario previsti dall'art. 17 del vigente CCNL non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione siano occupati presso altro datore di lavoro.

In ogni caso l'orario settimanale di lavoro per le mansioni di cui sopra non potrà essere inferiore a 9 ore.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto ai sensi dell'art. 17 del vigente CCNL.

Le pattuizioni inerenti il presente articolato dovranno, per la loro regolarità, essere trasmessi all'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente C.P.L.-

Per quanto riguarda l'applicazione delle cosiddette "clausole elastiche" e "clausole

flessibili", le Parti recepiscono integralmente quanto previsto dall'art. 17 del vigente

CCNL.



**Art. 24 - 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 e dei succitati permessi 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 fruizione 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 redatto entro il 31 marzo di ogni anno. I lavoratori interessati dovranno comunicare i rispettivi calendari entro il 28 febbraio di ogni anno.

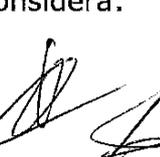
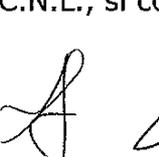
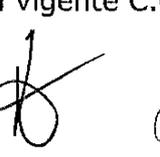
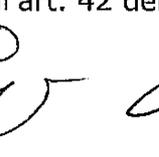
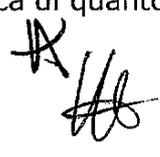
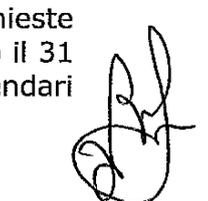
Le ferie devono essere usufruite entro i termini previsti dalla Legge.

**NOTA**

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

**Art. 25 - 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 di lavoro previsto dall'art. 21 del presente C.P.L.;
- b) LAVORO FESTIVO: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi, di cui all'art. 40 del vigente C.C.N.L.;
- c) LAVORO NOTTURNO: **quello eseguito dalle ore 21 alle ore 6.**

**Il lavoro straordinario può essere svolto nei limiti indicati all'art. 21 comma 8 del presente CPL.**

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 o RSU qualora esistenti.

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

- LAVORO STRAORDINARIO ..... 25%
- LAVORO FESTIVO ..... 40%
- LAVORO NOTTURNO ..... 40%
- LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO ..... 50%
- LAVORO NOTTURNO FESTIVO ..... 60%

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 ordinarie.

**Art. 26 - Banca ore**

Per gli operai a tempo indeterminato e per gli operai a tempo determinato di cui all'art. 21 lett. b) e c) del vigente C.C.N.L. **ed art. 12 del presente C.P.L.**, sarà istituita la "Banca ore".

Nei casi di richiesta di prestazione straordinaria a carattere individuale od a carattere collettivo, in alternativa alla remunerazione come straordinario delle ore prestate, **nonché in regime di maggiorazione di orario**, il lavoratore può optare, **mediante richiesta scritta e nell'ambito del calendario annuo**, per l'accantonamento delle ore medesime in una "Banca ore" individuale, dalla quale attingere per fruire di riposi supplementari, **anche cumulativi**, da collocare temporalmente a sua scelta.

Le ore che, alla data del 31 dicembre, non fossero state usufruite, verranno monetizzate applicando, **per le sole ore di lavoro accantonate in relazione a prestazioni straordinarie**, la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Il totale delle ore accantonate e di quelle usufruite dovrà essere specificato mensilmente nel "prospetto paga".

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In ordine all'applicabilità del meccanismo previdenziale, contributivo e contrattuale della "Banca ore", le Parti convengono di attivare congiuntamente gli opportuni percorsi, onde statuire l'applicabilità del meccanismo della "Banca ore" anche al personale O.T.D. di cui all'art. 21 lett. b) e c) del vigente C.C.N.L.

*(Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side of the 'Banca ore' section and several smaller ones at the bottom.)*

### **Art. 27 - Turni di lavoro e ricorso al lavoro notturno**

Si considera turno di lavoro, il lavoro prestato da più lavoratori i quali si avvicendano (singolarmente od in squadra) sullo stesso posto di lavoro per la medesima tipologia professionale effettuando l'orario contrattuale.

Le aziende comunicheranno alle RSA/RSU, ovvero in loro assenza ai lavoratori, con preavviso di almeno 48 ore, le modalità di effettuazione del lavoro sui turni (n. lavoratori interessati, composizione delle eventuali squadre, giorni e ore di avvicendamento turno, periodo del turno).

Per lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici, si farà luogo ad una maggiorazione del 20% sulla retribuzione con l'aggiunta, se previsto, del "3° Elemento", ma nella misura in atto per le ordinarie.

Nei turni diurni per lavori di irrigazione e negli essiccatoi aziendali, si procede alla riduzione dell'orario di mezz'ora alla fine del turno.

Nei turni diurni per lavori colturali con mezzi meccanici superiori ai 60 c.v., si prevede un riposo retribuito di mezz'ora, che sarà effettuato durante il turno stesso, ferma restando la maggiorazione salariale del 20% per i turni notturni e/o festivi.

Negli altri turni si darà luogo ad una riduzione di orario pari a 15 minuti retribuiti.

### **Art. 28 - Chiamata al lavoro**

Le Parti convengono che la chiamata al lavoro, da parte del datore di lavoro, sia preceduta da un preavviso di almeno 24 ore dall'inizio delle operazioni colturali o della fase lavorativa.

### **Art. 29 - 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 di primo grado l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

**In deroga a quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL agli operai a tempo determinato, in caso di decesso di parenti di 1° grado, sarà concesso, a richiesta dell'interessato, un permesso fino a tre giorni; tale permesso verrà retribuito come segue:**

- da 1 a 100 giornate – un giorno di permesso;
- da 101 a 150 giornate – due giorni di permesso;
- oltre le 150 giornate – 3 giorni di permesso.

**Per il personale di nuova assunzione in azienda si prenderanno a riferimento le giornate presumibili di lavoro indicate nella comunicazione di assunzione. Per il personale già avviato nell'anno precedente in azienda verranno valutate le giornate effettivamente prestate nell'anno precedente.**

**E' fatto salvo l'utilizzo eventuale delle ore accantonate di cui all'art. 26 del presente C.P.L.**

c) ai sensi dell'art. 14 del presente C.P.L., al padre lavoratore dipendente, in occasione del parto, e' concessa una giornata di permesso non retribuito, che può essere usufruito in caso di adozione o di affido.

E' fatta salva la normativa di cui al D.Lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

**La richiesta di permessi, siano essi retribuiti o non retribuiti, dovrà essere inoltrata dal lavoratore al datore di lavoro per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni, salvo cause di forza maggiore.**

**Art. 30 - Permessi per corsi di addestramento professionale**

Al riguardo si richiama espressamente quanto previsto all'art. 37 del vigente C.C.N.L. ed art. 13 del presente C.P.L.

**CHIARIMENTO A VERBALE**

Tenuto conto dell'esigenza, per il personale che abbia frequentato corsi di addestramento professionale, di determinare la qualifica di appartenenza ed il relativo trattamento economico, le Parti stipulanti il presente C.P.L. convengono quanto segue:

a) il personale che ha frequentato corsi di addestramento professionale teorico-pratici, sarà assunto con inquadramento al 4° livello parametrico.

b) Per i lavoratori che hanno frequentato corsi di addestramento professionale esclusivamente teorici, l'assunzione sarà effettuata con inquadramento al 3° livello parametrico.

Superato il limite delle 40 ore di lavoro in azienda nelle mansioni corrispondenti ai corsi di cui sopra, a tale personale sarà riconosciuto l'inquadramento al 4° livello parametrico ed applicato il relativo trattamento economico.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

**Art. 31 - Permessi per corsi di recupero scolastico**

Dalle imprese agricole, con riferimento all'art. 39 del vigente C.C.N.L., saranno concesse agli operai a tempo indeterminato fino a 150 ore di permesso annue per la partecipazione a corsi di recupero scolastico.

Il datore di lavoro potrà richiedere all'operaio un certificato di frequenza ai corsi.

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

I permessi di cui sopra non sono da conteggiare nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastici è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato, in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto.

**Art. 32 - Congedi parentali**

Le Parti rinviando al disposto di cui al D.Lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

**TITOLO VI**

**NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 33 - Aumenti retributivi**

Le Parti, sulla base di quanto previsto all'art. 2 del CCNL, convengono di incrementare i salari vigenti al 31 dicembre 2011 nella misura complessiva del 5,20; tale aumento è così erogato:

in quanto al 2,20% dal 1/10/2012  
in quanto al 3,00% dal 1/10/2013

#### **Art. 34 - Salario per obiettivi**

In ottemperanza al dettato di cui all'art. 2 del C.C.N.L. 10/07/2002, le Parti riconfermano la validità di quanto previsto all'art. 30 del C.P.L. 19/07/1996, anche alla luce di quanto disposto all'art. 5 del presente C.P.L. (Osservatorio).

#### **Art. 35 - Detassazione delle erogazioni legate all'andamento economico dell'impresa**

Le Parti convengono di recepire quanto previsto all'art. 2 del CCNL del 25 maggio 2010 e dagli 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 di produttività, i trattamenti economici erogati per lavoro straordinario, corrisposti anche in via forfetaria, 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. 36 - Pagamento del T.F.R.**

Sulla base **Tenuto conto** di quanto previsto dal protocollo 31 luglio 1992, allegato n. 8 al CCNL **25/05/2010**, il trattamento di fine rapporto maturato sarà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le competenze dell'ultima retribuzione, in occasione della consegna della relativa busta paga.

#### **Art. 37 - Maggiorazione per il "Capo"**

Al lavoratore, al quale il datore di lavoro conferisce l'incarico di "capo" sarà riconosciuta la corresponsione di una **indennità di funzione** pari al 5% (cinque per cento) della retribuzione lorda.

#### **Art. 38 - Criteri per la maturazione degli Istituti contrattuali**

Fermo restando la disciplina in essere in caso di assenze volontarie, in costanza delle norme previdenziali vigenti, il pagamento della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità avverrà in misura

proporzionale al servizio prestato effettivamente; nel calcolo dei predetti emolumenti non si tiene pertanto conto dei periodi di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, maternità e cassa integrazione salari.

#### NORMA A LATERE - ISTITUTI CONTRATTUALI

Le parti convengono relativamente alla precedente norma (art.39 C.P.L.) che in caso di CISOA, malattia, infortunio e maternità sarà corrisposta, con oneri a carico del FAVLAF, una integrazione salariale giornaliera calcolata sulla base del salario medio convenzionale vigente annualmente per qualifica professionale.

Il computo della integrazione giornaliera e le modalità applicative di cui sopra saranno annualmente oggetto di apposito accordo provinciale.

#### **Art. 39 - Modalità 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, con consegna all'operaio di regolare "prospetto paga", entro i primi dieci giorni del mese successivo la prestazione lavorativa.

In casi eccezionali è prevista la possibilità di acconti nella misura massima dell'80% della retribuzione lorda maturata.

2) Per gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato "ex" salariati fissi ed "O.T. ind.", la retribuzione verrà erogata, con consegna all'operaio di regolare "prospetto paga" entro i primi dieci giorni del mese successivo la prestazione lavorativa.

Per tutti gli operai a tempo indeterminato, di cui all'art. 16, gli "Istituti" previsti dai vigenti Contratti di lavoro sono erogati alle seguenti scadenze:

- la 13<sup>a</sup> mensilità, pari alla retribuzione del mese di dicembre, deve essere corrisposta entro il 23 dicembre di ogni anno.
- La 14<sup>a</sup> mensilità, pari alla retribuzione del mese di aprile, deve essere corrisposta al 30 aprile di ogni anno.
- Le festività nazionali ed infrasettimanali debbono essere retribuite nel mese nel quale ricorrono.

#### TITOLO VII

#### PREVIDENZA-ASSISTENZA TUTELA DELLA SALUTE-AMBIENTE

#### **Art. 40 - infortunio sul lavoro ed integrazioni per mensilità aggiuntive**

Si conviene che in caso di invalidità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro - ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 - il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore infortunato l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, ed il 60% della retribuzione stessa per i tre giorni successivi di "carenza".

Per quanto attiene le integrazioni per mensilità aggiuntive, stante la vigente disciplina in materia di pagamento della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, la quale prevede che le aziende, nel calcolo dei predetti emolumenti, non tengano conto dei periodi di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, maternità e cassa integrazione salari, il Fondo

garantirà, previa istanza del lavoratore sottoscritta dall'azienda, la corresponsione di una integrazione salariale calcolata sul rateo giornaliero (1/14) rilevato dalle tabelle dei salari medi giornalieri relativi all'anno di competenza, nelle percentuali di seguito indicate:

- in caso di CISOA e di maternità l'integrazione è pari al 20% del rateo giornaliero;
- in caso di infortunio l'integrazione è pari al 40% del rateo giornaliero dal quarto al novantesimo giorno; 25% del rateo giornaliero dal novantesimo giorno in poi;
- in caso di malattia l'integrazione è pari al 100% del rateo giornaliero fino al terzo giorno; 50% del rateo giornaliero dal quarto al ventesimo giorno; 33,33% del rateo giornaliero dal ventunesimo giorno in poi.

Per quanto concerne la 14<sup>a</sup> mensilità, il salario medio giornaliero viene adeguato ogni anno attraverso l'applicazione del coefficiente ISTAT al 30 aprile, valevole ai fini dell'incremento del TFR.

### **Art. 41 Cassa Extra Legem**

Il Favlaf gestisce a favore dei lavoratori agricoli operanti nella provincia di Ferrara, a tempo determinato iscritti negli elenchi anagrafici dell'Inps ed a tempo indeterminato, le forme di previdenza ed assistenza così come sono stabilite dalla contrattazione collettiva, nonché dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo.

Quanto sopra è esteso anche a quei lavoratori che pur non risiedendo e/o operando nella provincia di Ferrara, effettuano prestazioni lavorative alle dipendenze di aziende che applicano il presente contratto e che abbiano richiesto ed ottenuto di poter trasferire al Favlaf ogni adempimento concernente gli obblighi contributivi e le conseguenti prestazioni integrative.

In particolare, ai lavoratori agricoli di cui sopra sarà erogata, in aggiunta alle indennità di legge liquidate dall'Inps in caso di malattia **e maternità**, nonché dall'Inail in caso di infortunio, un'indennità integrativa come di seguito specificato:

#### Malattia

- Eventi di durata inferiore a 5 giorni indennizzati:  
primi 3 giorni (carenza): somma forfetaria pari ad € 15,00  
per ogni giorno indennizzato: 15% del salario medio convenzionale dell'anno di riferimento, così come determinato dall'art. 28, comma 1, D.P.R. 488/68.
- Eventi di durata non inferiore a 5 giorni indennizzati:  
primi 3 giorni (carenza): somma forfetaria pari ad € 44,38  
per ogni giorno indennizzato: 20% del salario medio convenzionale dell'anno di riferimento, così come determinato dall'art. 28, comma 1, D.P.R. 488/68.

La quota forfetaria prevista per i primi 3 giorni sarà adeguata annualmente in relazione all'aumento delle indennità di malattia giornaliera corrisposte dal Fondo medesimo

Nessuna indennità è prevista per le festività.

#### Maternità

- **A tutti i dipendenti operai agricoli, sia con rapporto di lavoro a tempo determinato aventi una anzianità di iscrizione negli elenchi anagrafici degli operai agricoli pari almeno a tre anni, che a tempo indeterminato, sarà corrisposta in caso di maternità obbligatoria una quota forfetaria integrativa par ad euro 150,00.**

#### Infortunio

Non è prevista nessuna integrazione per quanto riguarda i primi 3 giorni (carenza).

- Eventi di durata inferiore a 5 giorni indennizzati:  
per ogni giorno indennizzato: 15% del salario medio convenzionale dell'anno di riferimento, così come determinato dall'art. 28, comma 1, D.P.R. 488/68.
- Eventi di durata non inferiore a 5 giorni indennizzati:

per ogni giorno indennizzato: 20% del salario medio convenzionale dell'anno di riferimento, così come determinato dall'art. 28, comma 1, D.P.R. 488/68.

Le integrazioni salariali vengono corrisposte agli operai a tempo determinato ed a tempo indeterminato, sia per quanto concerne eventi riconducibili alla malattia che all'infortunio, fino ad un massimo di 180 giorni per evento.

Le Parti concordano sulla opportunità di dedicare, per ogni esercizio finanziario, risorse destinate alla formazione ed al tema della sicurezza sul lavoro e ciò nei limiti delle apposite intese che saranno di volta in volta raggiunte tra le Organizzazioni Datoriali e Sindacali firmatarie il presente contratto.

All'uopo potranno essere raggiunte intese con organismi formativi a carattere provinciale e/o regionale.

Le Parti si danno atto che gli interventi a carattere assistenziale e previdenziale di cui al presente articolato e decorrenti dall'1/01/2013, hanno un valore stimabile in una forbice da € 50.000 ad € 80.000, che verrà percentualizzato e comunque definitivamente approvato unitariamente in sede Favlaf, anche ai fini di garantire l'equilibrio economico della cassa.

#### **Art. 42 - Cassa Integrazione Salari**

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

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa Integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'integrazione, alla indennità di Legge, nella misura del 20% della somma del salario contrattuale provinciale, relativo al livello di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

#### **Art. 43 - Tutela della salute Legge 81/2008**

Le Parti confermano la disciplina collettiva di cui all'art. 67 del vigente C.C.N.L., nonché del Protocollo 18 dicembre 1996, applicativo del D.Lvo 626/94 e del D.Lvo 242/96 e si rimanda integralmente agli accordi provinciali del 19 luglio 1999 e 27 luglio 2001.

#### **Art. 44 - Ambiente e tutela della salute dei lavoratori**

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 67 del C.C.N.L., le Parti convengono quanto segue:

#### **STRUMENTI INFORMATIVI**

**Premessa la necessità di una ulteriore diffusione della cultura sulla sicurezza nel settore agricolo, attraverso la progettazione e la predisposizione di iniziative formative ed informative, in tutte le aziende e per tutti i lavoratori,** le Parti, , convengono sull'opportunità che a tutti i lavoratori ed alle aziende **siano distribuite apposite documentazioni** concernenti le norme di legge vigenti in materia di tutela della salute, l'uso dei fitofarmaci, dei mezzi meccanici, le norme in materia di allevamento, silos e simili, frigoriferi, serre, le lavorazioni a cielo aperto,

nonché i mezzi di protezione individuali, l'elenco delle lavorazioni nelle quali siano presenti "fattori di nocività" secondo le peculiarità del mondo **agricolo**.

**Relativamente agli strumenti informativi, le Parti convengono di dare la massima diffusione tra le aziende agricole e gli operai agricoli della provincia di Ferrara al manuale "Lavorare in sicurezza", predisposto dall'EBARER e dall'INAIL regionale, in collaborazione con le casse extra-*legem* provinciali dell'Emilia Romagna.**

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore interessato sia sul tipo di prodotti impiegati per i trattamenti, sia sulle modalità per il loro utilizzo, come pure, per quanto riguarda i mezzi meccanici, sulle norme di manutenzione indicate dalle case costruttrici, nonché sullo stato di manutenzione dei mezzi di prevenzione, intendendosi per tali i filtri, le cabine pressurizzate, ecc..

#### **INTERVENTI FORMATIVI**

Nei limiti e con le modalità previste dalla norma sui permessi per i corsi di addestramento professionale, le Parti si impegnano ad intervenire nei confronti degli Enti di istruzione professionale, pubblici e privati, affinché nei corsi stessi sia previsto adeguato spazio per l'informazione e la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela della salute.

La Commissione Sindacale Provinciale richiederà l'istituzione di corsi professionali di aggiornamento sull'uso di prodotti chimici.

Le Parti convengono sulla necessità (nell'arco di vigenza contrattuale) di consentire l'uso e l'impiego di prodotti e presidi sanitari (ex 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> classe) ai lavoratori muniti di idonea formazione professionale e del patentino di cui al D.P.R. 1255/68.

In ogni caso tale prescrizione è obbligatoria per coloro i quali siano adibiti a mansioni comportanti l'uso dei prodotti fitosanitari per la prima volta.

I permessi di cui sopra sono concessi anche ai lavoratori a tempo determinato i quali abbiano superato, nell'arco dei dodici mesi, le 150 giornate lavorative nella stessa azienda e che ivi continuano a prestare la propria opera e addetti a lavorazioni nocive così come individuate dal "vademecum".

#### **MEDICINA PREVENTIVA**

Per gli operai a tempo indeterminato ed "ex" salariati fissi e gli operai che nell'arco dei 12 mesi abbiano superato le 150 giornate lavorative nella stessa azienda, e che ivi continuano a prestare la propria opera, addetti a lavorazioni nocive che possono incidere negativamente sulla loro salute, sono previste visite di medicina preventiva almeno ogni sei mesi, con diritto al pagamento da parte dell'azienda delle ore di lavoro perdute e con modalità tali da garantire le operazioni colturali aziendali.

Tali ore, retribuite dietro esibizione del relativo certificato medico, sono fissate in numero massimo di quattro per ogni lavoratore interessato e per ogni visita.

In casi particolari, previa documentata richiesta della competente struttura sanitaria, l'azienda valuterà l'opportunità di concedere ulteriori permessi, al fine di consentire gli accertamenti preventivi.

Per l'iniezione antitetanica effettuata dalle "Unità Sanitarie Locali", l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati un permesso non retribuito per il tempo strettamente necessario, con pagamento della retribuzione di mezz'ora.

Per le lavorazioni nocive, al fine di evitare situazioni di rischio, l'azienda dovrà fornire agli operai adeguati mezzi protettivi, come previsto dalle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Le Parti convengono che l'operaio non dovrà essere addetto all'uso di sostanze a contenuto tossico o irritante senza che gli siano stati preventivamente forniti i mezzi protettivi su citati, della cui mancata fornitura e relative conseguenze è responsabile l'azienda.

Tenuto conto delle operazioni nocive, così come individuate e riportate sul "vademecum" di cui al presente articolo, le aziende determineranno gli interventi organizzativi per assicurare la rotazione dei lavoratori, consentire le visite periodiche e preventive nonché gli interventi formativi.

Al fine di consentire la corretta gestione e la concreta effettuazione delle visite preventive, di cui al presente articolo, nonché gli interventi formativi in materia di tutela infortunistica e della salute, le Parti convengono sulla necessità di stipulare con le strutture sanitarie pubbliche, apposita convenzione quadro per la prevenzione e la formazione in agricoltura.

In particolare le convenzioni dovranno prevedere calendari annui per le visite periodiche.

Le Parti, qualora ciò non sia reso possibile, si impegnano alla ricerca di soluzioni alternative.

#### **COMMISSIONE TECNICA DI STUDIO SULL'AMBIENTE**

Le Parti convengono - al fine di acquisire informazioni utili all'uso delle tecnologie e delle nuove tecniche colturali e per controllare le problematiche relative all'impatto ambientale delle scelte produttive - di costituire, all'interno dell'Osservatorio Provinciale, una apposita Commissione Tecnica di Studio. Tale Commissione può essere allargata ad esperti designati dalle Parti. La Commissione si riunirà almeno due volte all'anno.

Gli operai, anche mediante i Delegati aziendali, hanno diritto di controllare l'applicazione di quanto previsto nel presente articolo e delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attivazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica, avvalendosi, a tale fine, delle strutture sanitarie istituzionalmente preposte.

Le Parti, con opportune norme a latere del presente C.P.L. definiranno entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, anche con l'apporto delle competenti Autorità pubbliche in materia, un Protocollo provinciale per l'effettuazione di corsi di formazione, rivolti ad aziende e lavoratori, in materia di tutela della salute.

#### **Art. 45 - Lavori pesanti nocivi**

L'orario di lavoro per gli addetti alla preparazione e/o alla irrorazione con i presidi sanitari, ex 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> classe tossicologica, non dovrà superare le 4 ore effettive, con diritto del lavoratore alla retribuzione dell'intera giornata. Tale riduzione di orario non si applicherà per le irrorazioni effettuate con mezzi meccanici provvisti di cabine pressurizzate omologate.

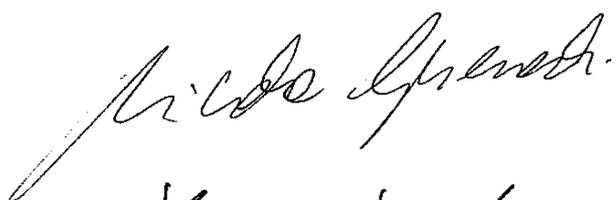
Per i lavori da svolgersi continuativamente in cella frigorifera, si effettueranno turni non superiori alle 4 ore, salvo restando l'obbligo da parte dell'operaio, della prestazione lavorativa per l'intera giornata.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various parties involved in the document.

**RESTANO INVARIATI I TITOLI VIII, IX, NONCHE' GLI  
ALLEGATI AL CPL DEL 17 LUGLIO 2008**



Cristiano Bulgarelli



Guido Gherardi



Carlo



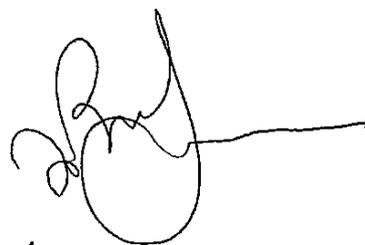


Paolo





Roberto



Roberto

