



CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

**Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti
della Provincia di Latina**

01/01/2012 - 31/12/2015

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

PER GLI OPERAI AGRICOLI E

FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI

LATINA

L'anno 2012, il giorno 10 Ottobre, in Latina presso la sede di
Confagricoltura Latina in Via don Minzoni 1

Tra

Confagricoltura Latina:

rappresentata dal Presidente Adelino Lesti e dal

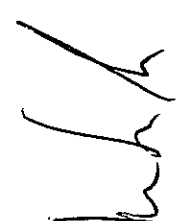
Direttore Mauro D'Arcangeli

Coldiretti Latina:

rappresentata dal Direttore Saverio Viola

Cia Latina:

rappresentata dal Direttore Emilio Giovangrossi



E

Fai Cisl Latina

Rappresentata dal Segretario Provinciale Tiziana Priori e dal sig. Rosario Bellezza



Flai Cgil Latina

Rappresentata dal Segretario Provinciale Giovanni Gioia e Eugenio Siracusa

Uila Uil Latina

Rappresentata dal Segretario Provinciale Giorgio Carra e Antonio Passaretti



Premessa

La situazione socio economica del panorama nazionale ci consegna una fotografia del settore agricolo in contrazione. Naturalmente il settore agricolo è stato sempre definito anticiclico ma la congettura internazionale e la situazione di recessione hanno prodotto effetti negativi su tutti i settori produttivi ivi compreso il comparto agroindustriale. La crisi spinge verso il basso i salari e i diritti che il CCNL e i CPL agricoli definiscono in un quadro di tutele definito.

Proprio di fronte a questo scenario di forte crisi e si inquadra il rinnovo del Cpl agricolo della Provincia di Latina.

Il terreno di confronto dovrà consegnare alle imprese e ai lavoratori un contratto di lavoro che salvaguardi il potere di acquisto dei lavoratori, e dia la possibilità alle imprese di recuperare competitività.

Un modello di corrette relazioni sindacali può consentire al settore di uscire dalla situazione di crisi centrando obiettivi comuni in termini di competitività e efficienza produttiva. In tal senso alcuni strumenti utili al raggiungimento di tali obiettivi può essere l'Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina che consenta di utilizzare strumenti di welfare contrattuale quali i servizi forniti dalla "cassa extralegem", offrire strumenti di formazione continua alle imprese e ai lavoratori, promuovere studi di settore, incubatore di progetti di sviluppo dell'agricoltura pontina.

TITOLO I

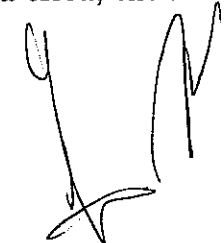
PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto provinciale di lavoro regola i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche (sono florovivaistiche le aziende: vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali; produttrici di piante ornamentali da serra; produttrici di fiori recisi comunque coltivati; produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali), gli Enti pubblici che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione in agricoltura, le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il presente CPL si applica a tutte le aziende di itticultura e mitilicoltura sia a terra, che in mare o negli specchi di acqua.



Le norme ivi contenute inoltre si estendono a tutte le aziende cooperative che applichino o decidano di applicare il CCNL e il CPL agricolo e florovivaistico compreso il versamento degli oneri accessori

Il CPL si applica in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art.2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- Le aziende ortofrutticole;
- Le aziende olivicole;
- Le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- Le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- Le aziende vitivinicole;
- Le aziende fungicole;
- Le aziende casearie;
- Le aziende del tabacco;
- Le aziende faunistiche-venatorie;
- Le aziende agrituristiche;
- Le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura

Le Associazione di Settore Confagricoltura, Coldiretti , Cia, Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil, stipulanti è firmatarie del presente CPL, stabiliscono che eventuali e successive firme per adesione da parte di altre OO.SS. e datoriali possano essere apposte solo con l'unanime consenso delle parti stipulanti il presente CPL.

Art. 2

DECORRENZA, DURATA DEL CONTRATTO PROVINCIALE E PROCEDURE DI RINNOVO

Il presente contratto ha durata quadriennale e decorre dal gennaio 2012 e scade il 31 dicembre 2015.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o a mezzo raccomandata a mano, in caso di mancata disdetta esso si intenderà rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o a mezzo raccomandata a mano.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art.2 del Ccnl.



TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

F.I.S.L.A.S. ENTE BILATERALE per l'AGRICOLTURA PONTINA

Le parti firmatarie il presente accordo: Confagricoltura, Coldiretti e Cia , Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil della provincia di Latina ferma restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza e contrattazione, ritengono utile il consolidamento delle relazioni e degli strumenti bilaterali, per lo sviluppo e la promozione del comparto agricolo, nonché per realizzare più avanzate relazioni sindacali nel settore a livello provinciale che consentano una maggiore rappresentatività e rispondenza alle istanze dei lavoratori e delle aziende agricole.

Ciò premesso , le parti concordano di istituire il F.I.S.L.A.S (Fondo Indennità Salariati Lavoratori Agricoli Subordinati).Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina, di seguito nominato - F.I.S.L.A.S Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina - che avrà sede presso Confagricoltura Latina, quale strumento per l'attuazione di accordi, compiti e materie ad esso attribuite da specifica contrattazione tra i soggetti firmatari il presente accordo. Pertanto , le parti concorderanno :

che le funzioni ed i compiti del costituendo ente bilaterale, con le integrazioni previste dalla contrattazione provinciale, nonché ulteriori attività o prestazione negozialmente definite tra le parti.

Le modalità di costituzione dell'ente;

Lo statuto ed il regolamento;

Il relativo finanziamento.

L'osservatorio Provinciale opererà per le sue specifiche mansioni all'interno di una apposita sezione del F.I.S.L.A.S Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina. Il funzionamento e la composizione paritetica dell'Osservatorio provinciale sarà appositamente regolato.

Le parti convengono che il F.I.S.L.A.S Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina dovrà essere costituito entro 31 dicembre 2012 al fine di recepire le indicazioni del CCNL stipulato tra le parti del firmatario Cpl.

Sempre nell'ambito del F.I.S.L.A.S Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina le parti intendono costituire un "Centro di formazione agricola per la provincia di Latina" in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale, continua e permanente e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche provinciali del mercato del lavoro.

La contribuzione per il finanziamento del F.I.S.L.A.S. Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina verrà incrementata a partire dal 1° gennaio 2013 nella misura dello 0,40% di cui 0,30% a carico delle imprese e 0,10% a carico dei lavoratori.

Nello svolgimento della propria attività il "Centro di formazione agricola per la provincia di Latina" dovrà tenere conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione e continuità con l'attività del F.I.S.L.A.S Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina del Servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.



TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4

DEFINIZIONE LAVORO STAGIONALE E SUBORDINATO

Per la definizione di lavoro stagionale si fa riferimento alla normativa vigente. Le parti concordano di elaborare un avviso comune da presentare alle Autorità preposte in materia per una migliore definizione della natura della stagionalità nel settore agricolo.

Art. 5

ASSUNZIONE

(Rif. Art. 13 del Ccnl)

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge e dal Ccnl.

Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto d'instaurazione del rapporto del lavoro.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa e in base alle disposizioni di legge.

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato quali, ad esempio, quelli assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque dovuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto lavorativo;



Per la provincia di Latina sono individuate le seguenti fasi lavorative per alcune colture tipo:

Cerealicoltura: Aratura, concimazione, semina, diserbo, mietitrebbiatura.

Maiscoltura: Aratura, concimazione, semina, irrigazione (una alla volta), diserbo, sarchiatura, raccolta.

Viticoltura: Lavori colturali del terreno (uno alla volta), lavori d'impianto, potatura secca e ricaccio sarmenti, concimazione, trattamenti fitosanitari (uno alla volta), raccolta uva da vino, raccolta uva da tavola (taglio dei grappoli, selezione, incassettamento).

Frutticoltura: Lavori al terreno (uno alla volta), irrigazione (uno alla volta), concimazione, potatura e ricaccio legno, trattamenti fitosanitari (uno alla volta), raccolta (distacco dei frutti, selezione, incassettamento).

Bieticoltura: Aratura, concimazione, semina, diradamento, irrigazione (uno alla volta), trattamenti fitosanitari (uno alla volta), raccolta, estirpatura.

Per l'orticoltura e floricoltura, stante la varietà delle operazioni colturali e l'accavallamento dei tempi di effettuazione, non possono individuarsi "a priori" fasi lavorative che si determinano pertanto nei vari cicli di produzione.

Per la zootecnica non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità del ciclo produttivo.

Itticoltura e Mitilicoltura non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità del ciclo produttivo.

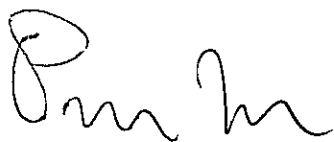
Per le cantine vinicole non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità di ciclo produttivo.

Per le piccole aziende casearie che includono la filiera del latte non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità del ciclo produttivo.

Per le aziende commerciali non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità del ciclo produttivo.

Eccezioni alla fase lavorativa, quale garanzia di occupazione minima, sono le seguenti:

avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà che impediscono obiettivamente la prosecuzione dei lavori ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e lo scambio di manodopera obiettive difficoltà di mercato che consiglino la sospensione della raccolta o il verificarsi di eventi, non dipendente dalla volontà del datore di lavoro, che non consentano la collocazione del prodotto



guasti a macchine ed a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

L'azienda comunicherà in detti casi agli uffici competenti del collocamento l'interruzione della fase e le relative motivazioni.

Qualora per il verificarsi dei predetti eventi non sia garantita ai lavoratori l'occupazione per l'intera fase lavorativa in corso, l'azienda si adopererà a non procedere a nuove assunzioni di operai a tempo determinato ma a dare precedenza agli operai precedentemente assunti.

Art. 6

CONTRATTO INDIVIDUALE

(Rif. Art. 14 del Ccnl)

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato di cui agli articoli 19 e 20 del Ccnl vigente, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto della assunzione, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge. Nel contratto individuale di lavoro dovranno essere precisati:

- Data inizio del rapporto di lavoro;
- Profilo professionale;
- Mansioni;
- Periodo di prova;
- Trattamento economico stabilito dal Ccnl e dal Cpl;

Art. 7

PERIODO DI PROVA

I lavoratori stagionali riassunti dalla stessa azienda e per lo svolgimento delle stesse mansioni svolte nel periodo precedente, non saranno soggetti al periodo di prova previsto dall'art. 12 del Ccnl.

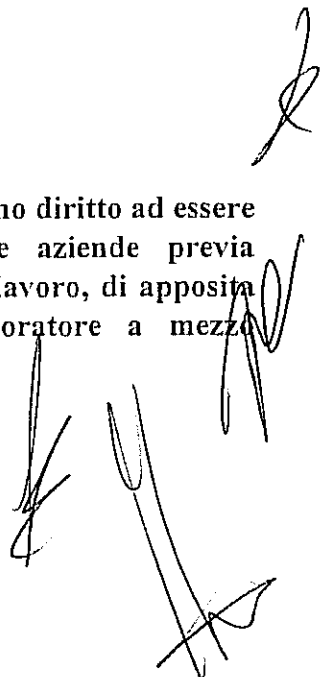
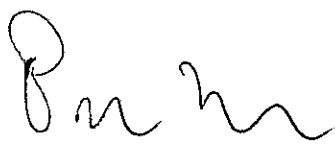
Art. 8

RIASSUNZIONE

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 6 del Cpl, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende previa presentazione, entro 40 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, di apposita comunicazione scritta da trasmettersi all'azienda a cura del lavoratore a mezzo raccomandata a.r. o da consegnarsi a mano, a mezzo fax o per email.

Art. 9

MANODOPERA MIGRANTE



(Riferito all'art. 25 del CCNL)

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata secondo le norme e le disposizioni di legge, a tale assunzione si deve ricorrere solo qualora non esista manodopera disponibile della qualifica richiesta nell'ambito della provincia.

Per i predetti lavoratori la garanzia minima di occupazione è riferita alla fase lavorativa; qualora a causa della distanza tra il luogo di residenza e il luogo di lavoro debbano pernottare in azienda e in loco, il datore di lavoro deve mettere a loro disposizione un alloggio che presenti garanzia dal punto di vista igienico e sanitario e della riservatezza personale.

Il pagamento della spesa di trasporto avverrà nel caso che i lavoratori migranti si servano di mezzo pubblico o convenzionato, o privato in caso di dimostrata impossibilità utilizzazione di mezzo pubblico, sulla base del 100%.

L'ammontare effettivo di dette spese dovrà essere dimostrato dai lavoratori con la presentazione dei regolari giustificativi.

Se al trasporto provvede direttamente l'azienda, le spese relative sono a suo totale carico.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10

CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI

(Rif. Art. 31 del Ccnl)

Con riferimento al Ccnl gli operai agricoli e florovivaisti sono classificati sulla base di "tre aree professionali" così determinate:

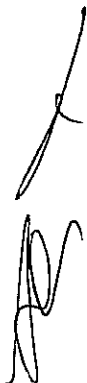
Area 1° - Declaratoria:

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

Area 2° - Declaratoria:

- Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Area 3° - Declaratoria:



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

Profili professionali operai agricoli.

Area 1°

Livello "a" - ex specializzato super;

Livello "b" - ex specializzati;

Area 2°

Livello "c" - ex qualificati super;

Livello "d" - ex qualificati;

Area 3°

Livello "e" - ex comuni

Livello "f" - ex comuni (addetti alle operazioni di raccolta)

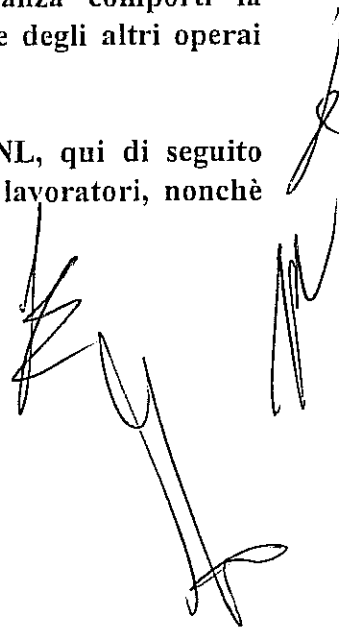
Ai fini dell'attribuzione della qualifica per i lavori e le mansioni non indicati nel presente articolo si dovrà operare secondo le indicazioni contenute nel CCNL. Ai lavoratori, specializzati e non, ai quali il datore di lavoro conferisca anche per brevi periodi l'incarico di "capo operaio" o "capo d'opera", e riconosciuta una maggiorazione salariale del 13% limitatamente al periodo in cui svolgono tale incarico.

L'incarico di "capo operaio" o "capo d'opera", per se stesso non riveste ai fini contrattuali nessuna qualificazione professionale né da diritto all'acquisizione di una qualifica superiore rispetto a quella spettante per capacità professionale e mansioni svolte; tale incarico è riferito a colui, che sorveglia l'andamento dei lavori in genere per fiducia del titolare dell'azienda e dei suoi rappresentanti anche se la mera sorveglianza comporti la compilazione di semplici prospetti circa le presenze e le ore lavorative degli altri operai richiedenti l'uso di cognizione e capacità elementari.

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori avvenuto con il CCNL, qui di seguito vengono specificate le mansioni di ciascun lavoratore o di gruppi di lavoratori, nonché l'inquadramento degli stessi.

Operai Specializzati Super livello 1

Capo stalla, Capo frantoio, Capo casaro, Capo cantiniere, Capi centro.



La nozione di "capo", è riferita al possesso da parte del prestatore di opera di particolari ed elevate capacità tecnico professionali nel proprio settore lavorativo, per le quali è in grado di vigilare e intervenire sul lavoro degli altri operai addetti allo stesso settore produttivo della cui lavorazione è responsabile. Per l'assegnazione di tali qualifiche non si applica alcun criterio d'automatismo.

Meccanico-motorista completo

È l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica e per titolo, oltre alla guida e l'uso di macchine agricole che svolgono più operazioni, sia capace di svolgere qualsiasi lavoro alle macchine operatrici, motori, pezzi di ricambio ecc. compresi lavori al tornio, con la fiamma ossidrica e le fresatrici; comunque deve saper svolgere una attività che sottragga i datori di lavoro dal dover ricorrere alle officine meccaniche esterne se non per lavori non attuabili, a giudizio del datore di lavoro stesso, presso l'officina aziendale.

Conduttore di caldaie a vapore

Colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie manutenzioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Impiantista di serre e tendoni

Esegue le operazioni tecniche necessarie, anche impartendo disposizioni agli altri operai preposti alla stessa attività lavorativa come coadiuvanti, per l'installazione, la copertura, l'impianto di riscaldamento, delle serre e tendoni.

Cavallante o cavalcante

Addetto all'addestramento e alla doma di cavalli purosangue.

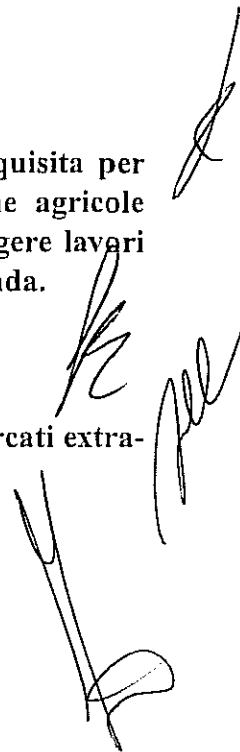
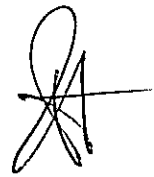
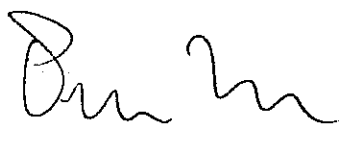
Conduttore di macchine agricole complesse

È colui che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica e per titolo, è addetto abitualmente alla guida e all'uso di macchine agricole complesse, per colture industriali, per più fasi lavorative, e sia in grado di svolgere lavori manutentori di primo intervento, eseguibili con le attrezzature disponibili in azienda.

Autista di automezzi

È colui che conduce mezzi pesanti per i trasporti di prodotti ortofrutticoli nei mercati extra-regionali.

Responsabile di scuderia



Fecondatore laico; aiutante di laboratorio: lavoratore che con autonomia esecutiva con esperienza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue le operazioni di laboratorio riferite ad analisi.

Macellaio

Il lavoratore che stabilmente esegue con competenza ed elevata capacità professionale la macellazione di bovini e suini e procede a regola d'arte al taglio delle carni per la vendita al minuto delle stesse negli spacci aziendali e cooperative

Capo Cuoco

Nelle Aziende Agrituristiche.

Operai Specializzati

Addetto alla formulazione e preparazione integrate dei mangimi; addetto all'impianto, allevamento, manutenzione e selezione dei prodotti ittici; giardiniere; casaro.

Potatore

Provvede con perizia alla potatura leggera delle piante ed è in grado di scegliere il tempo e la stagione per l'intervento per scopi diversi, quali quelli di dare alle piante la forma desiderata, di rin vigorire l'albero invecchiato, di cimare parti danneggiate della pianta, di sfoltimento.

Giardiniere di villa

Provvede a tutte le lavorazioni inerenti la manutenzione, la cura, la tenuta del giardino in ville e palazzi.

In caso di più dipendenti è responsabile dei lavori e dello stato del giardino.

Artigiano aziendale

Può riferirsi al falegname, muratore, idraulico, elettricista, staccionatore, ecc. in grado di eseguire correttamente gli ordinari lavori tipici di queste figure professionali.

Conduttore di macchine agricole

Conduce ed usa propriamente mietitrebbie, presse raccoglitrice, autofalciatrici, macchine per la raccolta delle olive, nonché macchine simili per conduzione, manovra, potenza.

Autista di mezzi pesanti

Donna

[Handwritten signatures]

Conduce mezzi pesanti su strada per il trasporto dei prodotti e delle altre necessità dell'azienda, per la conduzione dei quali, occorre il possesso della patente di guida non inferiore alla cat. "D".

Meccanico

Provvede alla manutenzione e alla riparazione delle macchine agricole dell'azienda, nonché secondo le necessità alla guida e all'uso lavorativo delle stesse.

Dosatore e irroratore di sostanze chimiche

Prepara le miscele, dosandole con perizia e con i relativi accorgimenti e le irroro manualmente e/o con l'ausilio di mezzi meccanici per prevenire e combattere i parassiti animali e vegetali delle piante.

Provvede alla conservazione dei prodotti chimici affidatigli dal datore di lavoro osservando le opportune norme di sicurezza.

Frigorista

Ha la responsabilità dei prodotti delle celle frigorifere nelle quali questi vengono conservati per evitare il deterioramento.

Banconista - Venditore

Addetto alla vendita diretta dei prodotti aziendali nei punti di vendita in azienda, agriturismi e/o fuori della stessa. Qualora all'addetto fosse conferita la responsabilità della cassa, sarà corrisposta una indennità che sarà concordata a livello aziendale.

Fattoretto

Esplora funzioni semplicemente esecutive di sorveglianza e di esecuzione dei lavori in genere, di vigilanza sui fondi e sui prodotti, di attività in genere anche di fiducia inerente all'attività dell'azienda, con esclusione di quelle di collaborazione e di sostituzione e di poteri di iniziativa e di disciplina che rientrano nella sfera contrattuale degli impiegati agricoli.

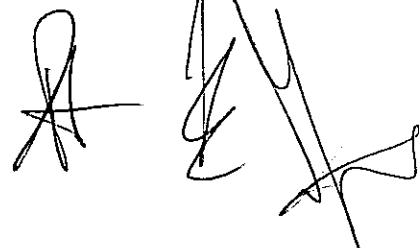
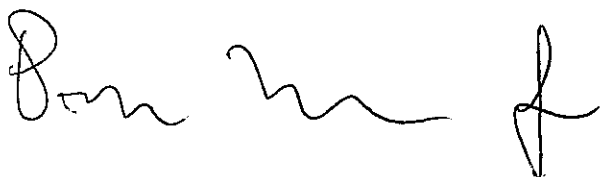
Conduttore di muletti meccanici

Colui che in via continuativa è adibito al carico e allo scarico dei prodotti.

Trattorista specializzato

Colui che viene adibito alla guida e alla manutenzione delle trattrici in via continuativa, in grado di svolgere più fasi lavorative come l'aratura, lo sfalcio, la fresatura, l'irrorazione dei prodotti antiparassitari, la semina..., ed in grado di eseguire interventi di prima necessità sui piccoli guasti meccanici.

Vaccaro Specializzato



È colui che oltre a svolgere le mansioni specifiche della qualifica, compresa la mungitura, sia in grado di assistere ai parti, rilevare i calori ecc.

Cuoco e Pizzaiolo

Nelle Aziende Agrituristiche.

Operai qualificati

Addetto al frantoio

Collabora con il capo frantoio alla conduzione degli impianti.

Operai di aziende agrituristiche

Personale in grado di preparare, sotto la direzione e in collaborazione del cuoco, le vivande e i cibi.

Operai qualificati

Trattorista

È adibito alla conduzione dei trattori e delle motoaratri, nonché di altre macchine agricole simili per potenza, manovra e conduzione.

Può coadiuvare il meccanico nella esecuzione delle riparazioni alle macchine agricole.

Autista di mezzi leggeri

Conduce mezzi leggeri su strada per il trasporto dei prodotti e delle altre necessità dell'azienda, per la conduzione dei quali occorre il possesso della patente di guida non inferiore alla categoria "B".

Fatutto

Non ha attribuzioni specifiche ma svolge mansioni esecutive nelle diverse attività dell'azienda sotto l'indirizzo e il controllo del datore di lavoro o chi per esso.

Guardiano

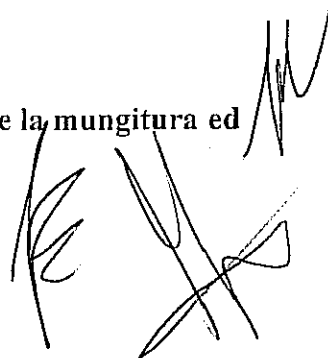
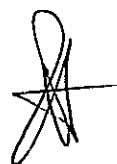
Ha la responsabilità e la custodia dei beni mobili e immobili dell'azienda, contro le manomissioni da parte di terzi.

Vaccaro

Addetto all'allevamento del bestiame bovino da latte e da ingrasso, sia alla stalla che allo stato brado e semibrado e che effettua la mungitura.

Pastore

Addetto all'allevamento e alla custodia del bestiame ovino e caprino, esegue la mungitura ed eventualmente le altre incombenze tipiche di questa figura professionale.



Stallino

È addetto alle cure e al governo del bestiame equino stabulato.

Trattorista - Autista di mezzi leggeri

Svolge in alternativa e ad integrazione sia le mansioni del trattorista che di autista di mezzi leggeri, a secondo delle esigenze aziendali.

Inoltre, sono considerati "operai qualificati" le seguenti figure professionali:

- tutti gli operai che come coadiuvanti siano addetti alle lavorazioni proprie degli operai specializzati;
- gli addetti al confezionamento di ortaggi, frutta od uva;
- cantiniere;
- addetto alla irrigazione in genere;
- magazziniere per il cui lavoro non si richiede specifica capacità amministrativa e contabile, ma, per l'espletamento della mansione, l'uso di comuni cognizioni rendicontarie;
- nell'agriturismo: operai addetti ai servizi ai tavoli.

Operai Comuni

Manzolaro

Svolge mansioni di custodia e di controllo delle vacche al pascolo e ne cura lo spostamento.

Aiuto vaccaro

Coadiuvava il vaccaro nell'allevamento del bestiame; con esclusione della mungitura, e dell'assistenza ai parti e ai capi malati.

Aiuto stallino

Provvede al governo del bestiame equino stabulato ed alla pulizia della lettiera.

Inoltre, sono considerati "operai comuni" le seguenti figure professionali:

- addetti alla custodia e al governo di animali di bassa corte in aziende non avicole;
- sarchiatore e diradatore di bietole;
- raccoglitore di ortaggi, frutta, uva, olive;
- addetti alla pulizia di piazzali e magazzini;
- addetti a lavori non richiedenti specifiche capacità professionali.
- ex Art. 54 - Raccoglitori frutta, ecc..
- addetti alla pulizia delle stanze – aziende agrituristiche

Per i lavoratori delle aziende di Itticoltura e mitilicoltura si definisce il seguente inquadramento

Area 1°

Livello "a" - ex specializzato super;

Livello "b" - ex specializzati;

Area 2°

Livello "c" - ex qualificati super;

Livello "d" - ex qualificati;

Area 3°

Livello "e" - ex comuni super;

Livello "f" - ex comune;

Operaio Specializzato super

Rientrano in questa declaratoria i seguenti profili professionali:

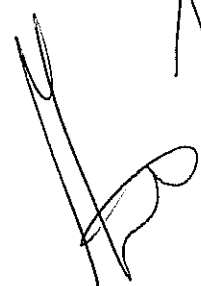
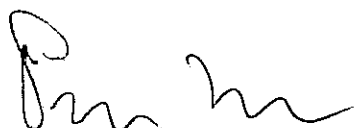
-Conduttori di macchine o natanti : conduce macchine o mezzi navali di grosse dimensioni per le quali occorra specifica licenza di guida, svolgendo attività polivalente di conduttore e meccanico. Manovra gru automontate o montate su natanti, conduce e manovra carrelli elevatori a forche

-Coordinatore Offshore di superficie: esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie o comunque della impiantistica in genere con responsabilità organizzative e di coordinamento.

-Sommozzatore esperto: esegue in piena autonomia l'installazione, il controllo, la manutenzione, riparazione, sostituzione di reti e cavi di ormeggio sotto il livello dell'acqua o a terra compresa eventuale impiombatura; provvede alla raccolta della mortalità, cura la gestione e la manutenzione dell'attrezzatura individuale; la registrazione dell'attività di manutenzione e della rilevazione dei parametri di processo; all'occorrenza conduce mezzi nautici e terrestri semplici o attrezzati per i sia richiesta specifica licenza. Coordina gruppi e/o squadre di sub.

Operaio Specializzato

Rientrano in questa declaratoria i seguenti profili professionali:



-Caposquadra vivaista: Guida, controlla, con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica, un gruppo di lavoratori, esercitando un certo potere di iniziative per la condotta dei risultati delle lavorazioni; provvede personalmente al governo dei prodotti o degli alimenti di produzioni interne nelle varie fasi; controllo dei ritmi di crescita anche con osservazioni

al microscopio; misurazione di volumi e delle caratteristiche biofisiche, vigila sull'insorgenza di patologie e/o contaminazioni; provvede all'alimentazione del prodotto mediante distribuzione manuale o sistema automatico dei nutrienti; verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita; registra su apposite schede e /o al terminale i dati relativi all'attività svolta; valuta la qualità del prodotto da acquistare con riferimento all'entità delle malformazioni, verifica le consegne del prodotto da parte del trasportatore.

-Sommozzatore: attraverso specifiche istruzioni esegue il controllo, la manutenzione, l'installazione, la riparazione, la sostituzione di cavi di ormeggio, reti sotto il livello dell'acqua o a terra; provvede alla raccolta della mortalità, cura la gestione e la manutenzione dell'attrezzatura individuale, all'occorrenza conduce mezzi nautici e terrestri semplici o attrezzati per i quali sia richiesta anche specifica licenza.

-Manutentore esperto: esegue lavori di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine, impianti e attrezzature, ivi comprese le reti da pesca, sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV, provvede all'installazione di impianti elettrici, di luce e forza motrice o fluidodinamica sulla base di schemi, verifica la conformità di contratto e di legge delle apparecchiature tecnologiche acquistate. Sa leggere ed interpretare schemi, disegni, conosce e sa utilizzare i plc.

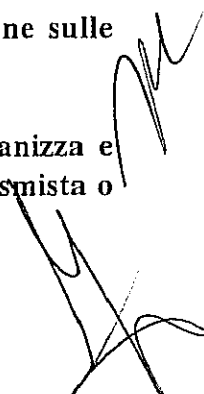
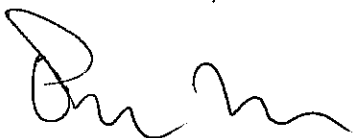
Operaio Qualificato

Rientrano in questa declaratoria i seguenti profili professionali:

Vivaista: provvede al governo dei prodotti o degli alimenti di produzione interna (alghe, rotiferi, artemie, ecc) nella varie fasi: semina, moltiplicazione per divisione, alimentazione, svezzamento, preingrasso: esegui i controlli dei ritmi di crescita anche con osservazioni al microscopio, misura i volumi e le caratteristiche biofisiche, vigila sull'insorgenza di patologie e contaminazioni. Esegue semplici lavori di manutenzione relativi alle apparecchiature di competenza quali per esempio sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica parametri UV. Registra su appositi moduli predisposti l'attività svolta.

-Addetto all'alimentazione: Predisporre, eventualmente anche dosando e miscelando diversi componenti, il mangime destinato alla alimentazione del prodotto in una delle sue fasi di crescita; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione; verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita, esegue semplici lavori di manutenzione sulle apparecchiature di competenza.

-Addetto selezione/trasferimenti:sulla base di specifici programmi giornalieri, organizza e guida l'attività di trasferimento dei pesci, conta seleziona, raccoglie il prodotto e lo smista o trasferisce, misura le caratteristiche biofisiche, esegue le valutazioni del peso medio.



-Magazziniere di reparto: sistema e movimenta il mangime, assicura il controllo delle bolle di entrata ed uscita merci, aggiorna le schede di inventario, verifica la consistenza delle scorte, predispone su indicazione del responsabile le quantità di mangime per le vasche anche miscelando prodotti di diversa granulometria, prepara il nutriente medico su indicazioni e ricetta del veterinario per trattamenti curativi e profilattici, usa i normali strumenti di gestione informatica per l'utilizzo e il controllo del magazzino.

-Sorvegliante di impianto – guardiania a mare

Sulla base di istruzioni controlla ciclicamente il corretto funzionamento degli impianti in assenza del personale addetto; verifica i valori dei parametri di funzionamento ed eventualmente esegue le regolazioni per riportarli alle prescrizioni, interviene secondo le tabelle orarie sui sistemi di regolazione, registra manualmente o su terminale i dati dell'attività svolta.

Guardiania a mare: sorveglianza, controlla, le gabbie, il loro ancoraggio, le boe di segnalazione, vigila sull'impianto. Segnala eventuali anomalie, avvisa i diretti responsabili di eventuali problematiche, allerta il diretto responsabile in presenza di mareggiate. È in possesso di patente nautica.

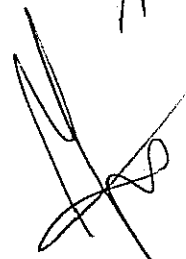
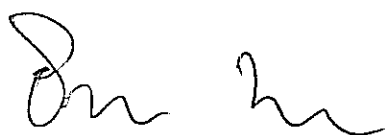
-Supervisore confezionamento: dispone, in riferimento ad un programma definito e a procedure note, l'esecuzione dei lavori di confezionamento da parte di personale dipendente o esterno; provvede al controllo della qualità e temperature del pescato, segnalando eventuali anomalie ai responsabili, seleziona e carica il pescato sulle apparecchiature automatiche, ne verifica la marcatura, il peso, il trasferimento e la collocazione nel magazzino frigorifero, conta le cassette e la contabilizzazione del pesce per taglia, compila i rapporti giornalieri, imputandoli al terminale, controlla la consegna del pescato al trasportatore secondo la lista di ordini predisposta dalla amministrazione, emette e stampa bolle/fatture accompagnatorie.

Operaio qualificato

-Addetto Offshore di superficie: esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e l'eventuale sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie; esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e l'eventuale sostituzione e riparazione di elementi delle reti, ne cura la classificazione e l'alloggiamento nel magazzino reti. Coadiuvava il magazziniere nello scarico/carico del mangime, controlla le bolle di entrata del mangime, cura e tiene in ordine i piazzali e lo spostamento delle attrezzature; predispone e coadiuva, dietro indicazione del magazziniere, i sacchi di mangime da destinare all'alimentazione dei pesci.

-Operatore di laboratorio: coadiuva il responsabile occupandosi della predisposizione, pulizia degli strumenti ed accessori nonché delle attività preliminari come la preparazione di vetrini e campioni; seguendo specifiche istruzioni attiva le procedure e ne controlla il corso, effettua le rilevazioni di dati, le osservazioni, cura le registrazioni compilando i modelli di raccolta dati.

-Manutentore: sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di aggiustaggio,



riparazione, modifica e manutenzione di macchine o impianti, attrezzature, comprese le reti di pesca, provvede a sostituzione di filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV, all'occorrenza installa impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamica.

-Addetto vasche: provvede alla pulizia, disinfezione, eliminazione schiuma delle vasche e/o recipienti; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione delle vasche, verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione; controlla i parametri ambientali, la temperatura, l'ossigenazione, somministra i trattamenti; conta, seleziona, raccoglie il prodotto e lo smista o lo trasferisce, misura il peso medio.

Operaio comune

Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI

Profili professionali operai florovivaisti

Livello "a" - ex specializzato super;

Livello "b" - ex specializzati;

Area 2°

Livello "c" - ex qualificati super;

Livello "d" - ex qualificati;

Area 3°

Livello "e" - ex comuni ;

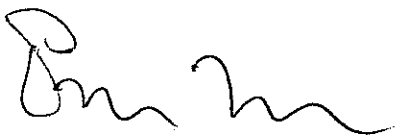
Per i lavoratori specializzati a i quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale del 13% limitatamente ai periodi in cui svolge tale incarico.

Declaratoria uguale ai lavoratori agricoli

Operai super specializzati

Sono operai specializzati "super" i lavoratori in possesso di specifiche e superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato quali:

Capo azienda, responsabile dei processi di lavorazione in serra; capo azienda,



responsabile di lavorazione del vivaio.

Ibridatore - Selezionatore

L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse

L'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

Conduttore meccanico di autotreni e di autoarticolati

L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Aiutante di laboratorio

L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro ai test sanitari sulle piante.

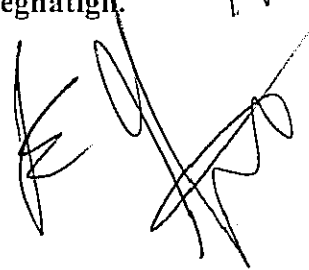
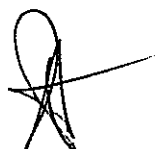
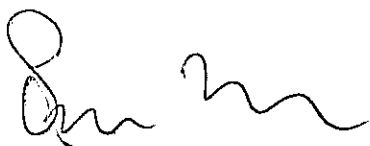
Potatore "artistico" di piante

L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

Giardiniere

Colui che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua, nonché i relativi tempi della esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con la responsabilità dei lavori assegnatigli.

Conduttore di caldaie a vapore



Colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Operai specializzati

Artigiano aziendale in grado di effettuare molteplicità di interventi tecnici di manutenzione specializzata.

Sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati quali i vivaisti, i potatori, gli innestatori ed ibridatori, i preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari; i selezionatori di piante innestate, i conduttori patentati di autotreni, gli automezzi e trattori, i conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado, i meccanici, gli elettricisti artigiani, gli spedizionieri, i costruttori di serre.

Capo gruppo

Colui che in via continuativa è in grado di eseguire più fasi lavorative e di svolgere contemporaneamente funzioni di coordinamento di altri lavoratori preposti alle varie fasi lavorative.

Qualificati Super

Addetti agli impianti termici, aiuti innestatori in grado di provvedere, autonomamente, alla preparazione delle marze.

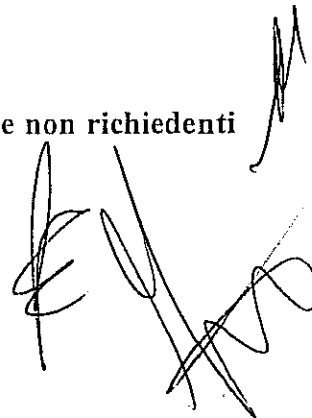
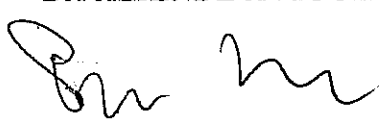
Operai qualificati

Sono operai qualificati i lavoratori 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, quali gli aiuti degli specializzati di cui al comma b) e i preparatori di acqua da irrorazioni, gli irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

Operai Comuni

Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

QUALIFICHE SPECIALI PER I DIPENDENTI
DA AZIENDE AVICOLE



Ferma restando la qualificazione degli operai agricoli e dei lavori di cui al presente articolo, per gli operai addetti alle aziende avicole (incubatoi, allevamenti di selezione di moltiplicazione, da carne da uova, da mattazione, confezione del pollame ed attività connesse) vengono stabilite le ulteriori specifiche mansioni di inquadramento come segue:

Operai specializzati

Operai che, in possesso o meno di titoli rilasciati da scuole professionali hanno acquisito capacità ed esperienza con cognizioni tecnico-pratiche che consentono esecuzione a regola d'arte dei lavori ai quali sono preposti, quali:

- addetti alle vaccinazioni e fecondazioni artificiali;
- addetti alla selezione dei soggetti.

Operai super qualificati

Addetto alle incubazioni, addetto alla preparazione ed alla formulazione integrale dei mangimi.

Operai qualificati

Operai che, in possesso o meno di titoli di scuole professionali, sono dotati di una specifica capacità pratica da compiere lavori di minore impegno e responsabilità rispetto a quelli svolti dagli specializzati, tuttavia sempre richiedenti nozioni tecnologiche ed esperienza professionale, quali:

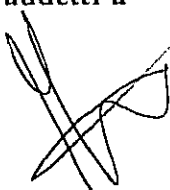
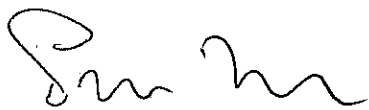
- addetti alla macellazione;
- addetti alla schiusa delle uova;
- addetti alla selezione uova e confezionamento;
- addetti ai normali servizi di capannone nel loro insieme, alle disinfezioni.

Operai Comuni

Operai generici, quali:

- addetti alla raccolta delle uova;
- addetti alla distribuzione e somministrazione dei mangimi;
- addetti alle pulizie e ai lavaggi;
- addetti al carico e scarico dei prodotti e delle merci aziendali;
- addetti all'incollaggio etichette e alla timbratura delle uova.

Il suddetto inquadramento si applica altresì nei confronti di quei lavoratori che, pur dipendenti da aziende agricole non esercenti specificamente l'attività avicola, sono addetti a tali lavorazioni.



ART 11

SOSTITUZIONI / DIRITTO ALLA MANSIONE SUPERIORE

Qualora un operaio venga adibito a mansioni di categoria superiore, per un periodo non superiore ai 20 giorni continuativi, avrà diritto alla differenza di retribuzione tra la categoria di appartenenza e la categoria nella quale viene impiegato durante la sostituzione.

TITOLO V

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 12

(Riferito all'Art. 34 del CCNL)

ORARIO DI LAVORO

Con decorrenza dal 1.7.88, l'orario di lavoro è fissato in 39 ore settimanali, pari ad ore 6,30 giornaliere per sei giorni settimanali, esclusa la domenica.

L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito in sei giorni lavorativi con le seguenti modalità: 7 ore per cinque giorni e 4 ore il sabato.

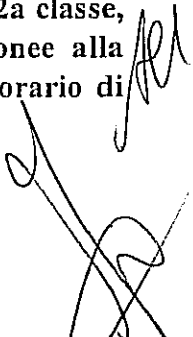
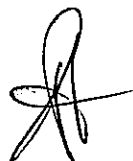
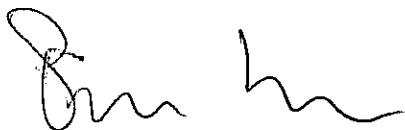
Eventuali diverse articolazioni dell'orario potranno essere concordate all'inizio di ogni anno e comunque prima di ogni fase lavorativa, tra l'azienda e la rappresentanza sindacale aziendale e territoriali previo confronto preventivo.

-Per l'allevamento stallino del bestiame da latte, nelle stalle in cui vi siano sino a due vaccari, l'orario di lavoro contrattuale potrà essere regolato in base al numero di capi di bestiame affidate a ciascuno di essi.

Diverse modulazioni dell'orario di lavoro, che modifichino l'attuale modalità, applicate senza il confronto con le organizzazioni sindacali non saranno ritenute valide.

Tale diversa regolamentazione dovrà essere stabilita con atto scritto tra il lavoratore ed il datore di lavoro, assistiti dalle rispettive organizzazioni sindacali alle quali aderiscono o conferiscono mandato.

-Per i lavoratori che utilizzino, impieghino e manipolino composti chimici di 1a e 2a classe, oltre ad avere assicurate obbligatoriamente tutte le misure di prevenzione idonee alla salvaguardia della loro integrità psicofisica, è stabilita la seguente riduzione dell'orario di lavoro.



Per ogni giorno nel quale sono eseguite tali lavorazioni, fermo restando la corresponsione del salario per l'intera giornata:

Riduzione di ore 1 di lavoro per lavori fino a 2 ore

Riduzione di ore 1,40 di lavoro per lavori fino a 3 ore

Riduzione di ore 2,20 di lavoro per lavori fino a 4,20 ore

Art. 13

(Riferito all'Art. 35 e 36 del CCNL)

RIPOSO SETTIMANALE - FERIE

In attuazione di quanto previsto e demandato dagli artt. 35 e 36 del CCNL si conviene quanto segue:

a) Se per esigenze dell'azienda fosse richiesta al lavoratore la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana seguente.

Il giorno del riposo compensativo dovrà essere concordato tra le parti.

b) Per i lavoratori agricoli addetti al bestiame e per coloro che sono addetti a particolari mansioni, le aziende dovranno adottare gli opportuni accorgimenti per garantire loro il riposo settimanale e l'effettivo godimento delle ferie e delle festività possibilmente ricorrendo alla turnazione o all'impiego di mano d'opera sostitutiva, previo confronto con le OO.SS.

A tali fini è ammesso l'interscambio della mano d'opera aziendale, con l'osservanza di quanto previsto dal CCNL; gli oneri economici dell'interscambio sono regolati e risolti direttamente tra le aziende interessate.

A tali fini è ammesso l'interscambio della mano d'opera aziendale, con l'osservanza di quanto previsto dal CCNL; gli oneri economici dell'interscambio sono regolati e risolti direttamente tra le aziende interessate.

Si conviene che entro il 30 aprile di ogni anno, le R.S.A., ove presenti, oppure le OO.SS. di categoria ed i datori di lavoro si incontreranno per programmare di comune accordo il godimento delle ferie nonché delle festività nazionali e infrasettimanali e dei riposi. Ove vi sia discordanza tra il datore di lavoro ed il lavoratore, nello stabilire il periodo di ferie, detto periodo, di 26 giorni all'anno, può essere sostituito a richiesta del lavoratore con due periodi di 13 giorni ciascuno. È facoltà del lavoratore agricolo scegliere uno di tali periodi di ferie secondo le sue necessità, con esclusione dei periodi di maggiore intensità produttiva.

Sia il lavoratore che il datore di lavoro dovranno comunicare a vicenda, in tempo conveniente e comunque con anticipo non inferiore alla settimana, i giorni di ferie scelti.



In caso di applicazione della settimana corta (5 giorni lavorativi) le giornate di ferie spettanti sono 22.

Art. 14

(Riferito all'art. 44 del CCNL)

INTERRUZIONI - RECUPERI

Limitatamente agli operai a tempo indeterminato, per le ore di lavoro non prestate a causa di interruzione dovuta a forza maggiore e per le quali il datore di lavoro non abbia disposto che l'operaio rimanga a disposizione nell'azienda, si osserva la seguente regolamentazione:

Fino ad un massimo di 24 ore mensili di lavoro non prestate si farà luogo al recupero, da effettuarsi entro i 15 giorni successivi dal verificarsi dell'evento e nel limite massimo di 2 ore giornaliere e di 12 settimanali, ferma restando la corresponsione del salario allo scadere del periodo di paga anche per le ore non lavorate e da recuperare. In questo caso non trova applicazione l'art. 8 della legge 8-8-72 n. 457 e successive modifiche.

Nel caso in cui per evidenti ragioni connesse all'andamento produttivo dell'azienda non si possa dar luogo al recupero delle ore di lavoro non prestate e in alternativa a quanto previsto al precedente punto a) il datore di lavoro è tenuto a richiedere l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni secondo le norme e le modalità di cui alla legge 457/1972.

In nessun caso le ore di lavoro non prestate per interruzione e sospensione del lavoro dovuta a cause di forza maggiore potranno essere conteggiate in conto ferie, riposi, festività.

Art. 15

(Art. 45 del CCNL)

INTERRUZIONI - RECUPERI - OPERAI FLOROVIVAISTI

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

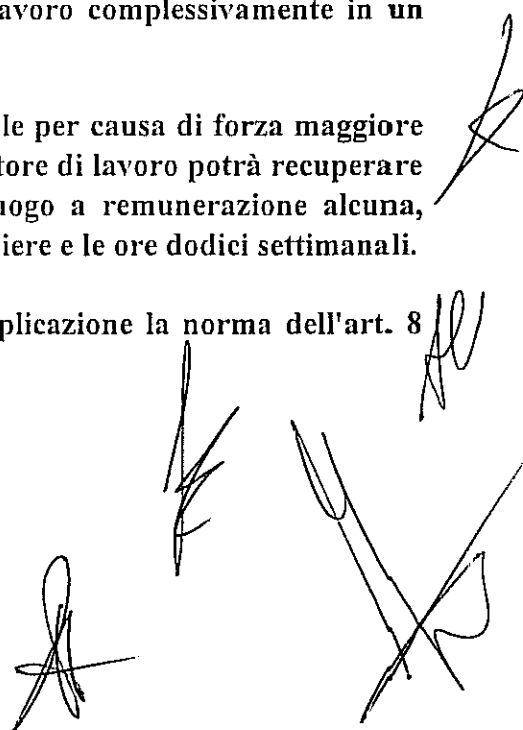
Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Art. 16

(Riferito all'art. 37 del CCNL)

PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE



Per il godimento dei permessi per la frequenza dei lavoratori ai corsi di formazione individuale e collettiva di interesse agrario di cui all'art. 34 del CCNL, le parti firmatarie del presente Contratto convengono quanto segue:

il lavoratore che intenda usufruire di detti permessi deve darne comunicazione, possibilmente in forma scritta, al proprio datore di lavoro o a chi per esso con un preavviso di almeno sette giorni;

il datore di lavoro potrà richiedere all'operaio un certificato attestante la frequenza ai corsi e/o agli esami;

il numero degli operai, sia a tempo indeterminato che determinato, di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi e agli esami non potrà superare nella stessa giornata il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato;

in caso di richieste di permesso di più operai per lo stesso periodo si terrà conto dell'ordine di tempo nel quale le richieste stesse sono pervenute al datore di lavoro o chi per esso;

così come previsto dall'art. 37 del CCNL, i permessi retribuiti per la frequenza dei predetti corsi sono pari a 200 ore in tre anni, con facoltà del lavoratore di cumularle in un solo anno; i permessi di cui sopra non possono essere conteggiati nelle ferie né nei riposi.

Art. 17

(Riferito all'art. 39 del CCNL)

PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

Per il godimento dei permessi per la frequenza dei lavoratori ai corsi di recupero scolastico di cui all'art. 39 del CCNL, le parti firmatarie del presente Contratto Integrativo convengono quanto segue:

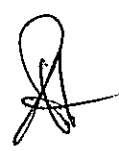
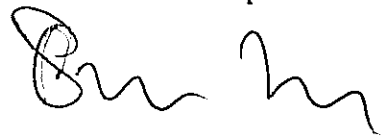
il lavoratore che intende usufruire di detti permessi deve darne comunicazione, possibilmente in forma scritta, al proprio datore di lavoro o a chi per esso con un preavviso di almeno sette giorni;

il datore di lavoro potrà richiedere all'operaio un certificato attestante la frequenza ai corsi e/o agli esami;

il numero degli operai, sia a tempo indeterminato che determinato, di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi e agli esami non potrà superare nella stessa giornata il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato;

in caso di richieste di permesso di più operai per lo stesso periodo si terrà conto dell'ordine di tempo nel quale le richieste stesse sono pervenute al datore di lavoro o chi per esso;

così come previsto dall'art. 35 del CCNL, i permessi retribuiti per la frequenza dei predetti corsi sono pari a 150 ore in tre anni, con facoltà del lavoratore di cumularle in un solo anno;



i permessi di cui sopra non possono essere conteggiati nelle ferie né nei riposi.
Tale condizione vale anche per i lavoratori a tempo determinato.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18

RETRIBUZIONE

(Rif. Art. 45 del Ccnl)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono quelli di cui all'art 49 del Ccnl;

Art.19

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(Rif. Art. 18 del Ccnl)

L'applicazione dell'apprendistato professionalizzante è regolato dall'art. 15 del Ccnl in attuazione di quanto previsto dall'art 49 del d.lsg. 10 settembre 2003 n. 276

ART 20

Premio di produttività

All'interno del costituendo osservatorio provinciale verrà prevista un'apposita commissione paritetica che lavorerà alla definizione dei parametri che determineranno il premio di produttività entro il 31 dicembre 2012.

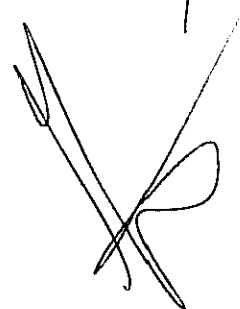
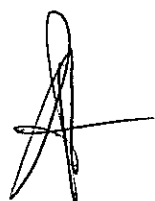
Tale premio sarà applicabile, dopo il periodo di monitoraggio che terminerà il 31 dicembre 2013, dal 1 gennaio 2014.

La commissione si riunirà almeno 2 volte l'anno. Qualora una delle organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti il presente contratto fosse inadempiente sarà applicata la sanzione del 10% sulla ripartizione del cac annuo che verrà ridistribuita nella quota FIMI.

L'Incremento salariale ulteriore potrà essere erogato fino ad un massimo dell' 1% e potrà godere della detassazione prevista dalla legislazione vigente.

Tali parametri, certi e verificabili, dovranno comprendere criteri di legalità in merito all'applicazione del CCNL, CPL e legislazione vigente e non saranno applicabili a quei comparti su cui persisterà una situazione di crisi.

TITOLO VII



PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 21

PREVIDENZA E ASSISTENZA

(Rif. Art. 58 del Ccnl)

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Art. 22

TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI

Relativamente all'applicazione nel settore agricolo delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità, della paternità e per i congedi parentali si applicano le vigenti disposizioni di legge ed in particolare la Legge 8 marzo 2000, n.53, il Testo unico approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 e successive modifiche e integrazioni (decreto legislativo 23 aprile 2003, n.115 - circolare INPS n.8 del 17 gennaio 2003). Tale strumento legislativo è da intendersi esteso anche al personale a tempo determinato.

Art. 23

LAVORI PESANTI O NOCIVI

(Rif. Art. 66 del Ccnl)

I datori di lavoro dovranno sempre intraprendere tutte le misure generali di tutela previste dalle vigenti normative sul miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute sul lavoro (legge 626/94 e successive modifiche ed integrazioni) oltre ad una adeguata informazione e formazione sui rischi e la sicurezza, nonché sulle misure e le attività di protezione e prevenzione.

Per i lavoratori che utilizzino, impieghino e manipolino composti chimici di 1^a e 2^a classe, oltre ad avere assicurate obbligatoriamente tutte le misure di prevenzione idonee alla salvaguardia della loro integrità psicofisica, è stabilita la seguente riduzione dell'orario di lavoro:

per ogni giorno nel quale sono eseguite tali lavorazioni fermo restando la corresponsione del salario per l'intera giornata è prevista:

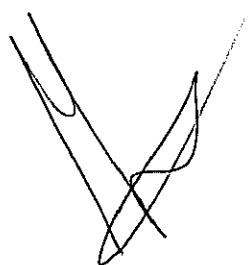
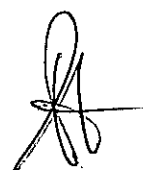
riduzione di ore 1 di lavoro per lavori fino a 2 ore continuative

riduzione di ore 1.40 di lavoro per lavori fino a 3 ore continuative

riduzione di ore 2.20 di lavoro per lavori fino a 4.10 ore continuative.

Art. 24

LAVORO MINORILE



Ai lavoratori minori di anni 18 si applicano le disposizioni previste dalla legge 977/67 modificata ed integrata dal D.Lgs. 4 agosto 99 n° 345.

Art. 25
(Riferito all'art. 63 del CCNL)

CASSA INTEGRAZIONE SALARI

I lavoratori a tempo indeterminato, nei periodi in cui sono in Cassa Integrazione Salari, l'azienda corrisponde un anticipo sulla relativa indennità di legge, da pagarsi mensilmente, pari al 50% del salario mensile di qualifica, ma comunque non superiore complessivamente alle spettanze dovute ad ogni singolo lavoratore per crediti di lavoro e differiti (indennità di anzianità, 13a e 14a mensilità, ferie maturate e non godute).

Il lavoratore restituirà tale somma all'azienda all'atto della riscossione di quanto dovutogli dall'Istituto erogatore.

In caso di inadempienza, o di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa o motivo, il datore di lavoro opererà la trattenuta di quanto anticipato e non restituito su quanto dovuto e spettante al lavoratore.

Resta fermo l'obbligo della azienda di corrispondere all'operaio in C.I.S. una integrazione dell'indennità di legge pari al 10% del salario, di cui all'art. 60 del CCNL.

TITOLO VIII

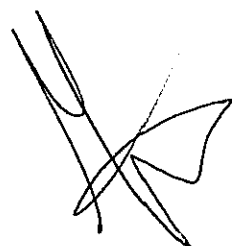
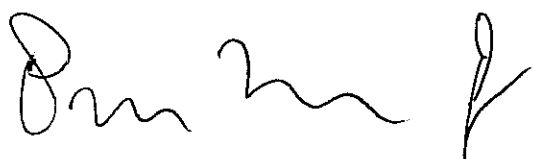
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 26
(Riferito all'Art. 75 del CCNL)

NORME DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari da parte del lavoratore danno luogo, a seconda della gravità delle stesse, all'applicazione dei seguenti provvedimenti conformemente alle procedure contrattuali e legislative vigenti in materia:

1. Multa sino all'importo di due ore di retribuzione al lavoratore:



- a) che senza giustificato motivo si assenta dal lavoro, ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione;
- b) che per negligenza arrechi lievi danni all' azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;
- c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- d) che compia atti di lieve insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o dei suoi diretti rappresentanti che come tali siano conosciuti dai lavoratori;

Multe fino ad una giornata di lavoro al lavoratore:

- a) che non osservi le disposizioni del datore di lavoro o chi per esso in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- b) in caso di recidiva o maggiore gravità nelle mancanze di cui al Punto 1) del presente articolo.

L'importo delle multe dovrà essere versato dal datore di lavoro, entro trenta giorni, alla cassa Extralegem dell'Ente Bilaterale per essere utilizzato nella finalità del predetto fondo.

Art. 27

(Riferito all'art. 72 del CCNL)

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Ad integrazione di quanto previsto e contenuto nell'art. 71 del CCNL tra le parti firmatarie del presente Contratto si conviene quanto segue:

1) Motivi di licenziamento per giusta causa sono, a titolo esemplificativo i seguenti:

la grave insubordinazione nei confronti del datore di lavoro e dei suoi diretti rappresentanti nell'azienda, che come tali siano conosciuti dai lavoratori;
la rissa o il passaggio alle vie di fatto all'interno dell'azienda;
la condanna penale, con sentenza passata in giudicato per reati intenzionali che comportino uno stato di detenzione; nei casi di detenzione preventiva l'azienda potrà sospendere dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore per detto periodo;
il danneggiamento doloso dei beni aziendali o dovuto a grave negligenza;

il furto in azienda;

l'assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi senza notificazioni;

la sistematica presenza in azienda in stato di ubriachezza, anche dopo il richiamo scritto del datore di lavoro;

n. 3 recidive nel biennio delle mancanze che abbiano dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.



2) *Motivi di licenziamento per giustificato motivo sono a titolo esemplificativo i seguenti:*

la sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico e/o della superficie aziendale che impedisca il mantenimento dei preesistenti livelli occupazionali di personale a tempo indeterminato;

la radicale modifica degli ordinamenti culturali, della organizzazione aziendale e degli allevamenti, che necessariamente comportino una riduzione di personale;

la cessazione della attività agricola, fatto salvo quanto disposto dall'art. 70 del CCNL (trapasso di azienda) ed eventuali modifiche normative;

l'adesione della impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio, qualora il personale dipendente non possa essere collocato nella nuova realtà produttiva;

l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità attive lavorative, limitatamente ai genitori, figli, fratelli e sorelle, generi, nuore, cognati e nipoti, coniuge.

La presente disciplina non si applica agli operai in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia salvo quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 22.12.81 n. 791 convertito nella L. 26.2.1982 n. 54 per i lavoratori che vogliono continuare a prestare la loro opera sino al raggiungimento dell'anzianità contributiva massima utile o, comunque, non oltre il compimento del 65 anno di età.

Art. 28

(Art. 73 del CCNL)

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

L'operaio a tempo indeterminato e a tempo determinato può recedere del rapporto di lavoro, senza preavviso, a mezzo lettera raccomandata, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi salariali, contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

Art. 29

(Riferito all'art. 86 del CCNL)

QUOTE SINDACALI PER DELEGA

Le quote sindacali per delega, di cui all'art. 82 del CCNL vengono versate dalla azienda alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CPL nelle forme e nelle modalità contenute nella delega sottoscritta dal lavoratore interessato.

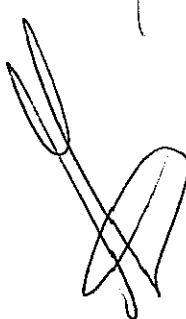
Art. 30

(Riferito all'art. 57 del CCNL)

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO







In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta all'operaio a tempo indeterminato o ex salariato fisso, per ogni anno di anzianità maturata presso la stessa azienda, una indennità pari a:

Giorni 5 all'anno sino al 30 settembre 1960

Giorni 7 all'anno dal 1 ottobre 1960 al 30 settembre 1962

Giorni 10 all'anno dal 1 ottobre 1962 al 30 settembre 1967

A partire dal 1° ottobre 1967, la indennità di anzianità è prevista in:

- a) 12 giornate lavorative, fino a tre anni di anzianità;
- b) 14 giornate lavorative, da 3 a 6 anni di anzianità;
- c) 16 giornate lavorative da 6 anni di anzianità in poi.

A partire dal 1° ottobre 1969, la indennità di anzianità è prevista in:

- a) 14 giornate lavorative, fino a tre anni di anzianità;
- b) 16 giornate lavorative, da 3 a 6 anni di anzianità;
- c) 18 giornate lavorative, da 6 a 10 anni di anzianità;
- d) 20 giornate lavorative, oltre 10 anni di anzianità.

Giorni 18 all'anno dal 1 agosto 1972 al 30 giugno 1974

Giorni 25 all'anno dal 1 luglio 1974 al 30 agosto 1976

Giorni 26 all'anno dal 1 settembre 1976 al 31 maggio 1982

Dal 1 giugno 1982 si applica la legge 287/82.

Art. 31

(Riferito all'art. 67 del CCNL)

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

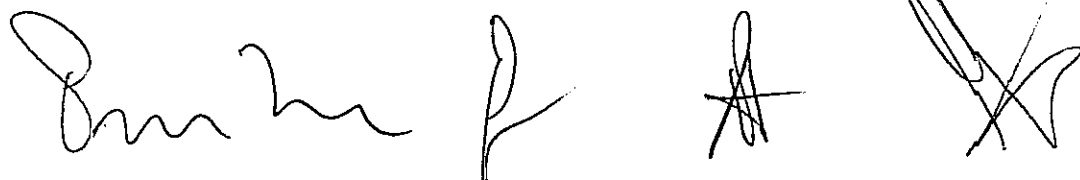
Le parti stipulanti il presente CPL premesso che il problema generale dell'ambiente di lavoro e della salvaguardia della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori va affrontato e risolto con estrema fermezza, concordano che devono essere messe in atto tutte le necessarie misure di prevenzione e difesa previste dal T.U. n.81 e successive modificazioni.

Art. 32

(Riferito all'art. 62 e 64 del CCNL)

INTEGRAZIONE DI MALATTIA E INFORTUNIO SUL LAVORO E ANTICIPAZIONE SALARIALE

Le integrazioni per i casi di malattia ed infortunio sul lavoro verranno corrisposti dal F.I.S.L.A.S. Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina in conformità a quanto stabilito dagli artt. 62 e 64 del CCNL e secondo i regolamenti di gestione sul Fondo. Resta fermo l'obbligo dell'azienda a corrispondere all'operaio infortunatosi, sia a tempo indeterminato che



determinato, ai sensi di legge, l'intera retribuzione per il giorno dell'infortunio ed il 60% della retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.

Agli operai a tempo indeterminato, in caso di malattia o di infortunio sul lavoro l'azienda corrisponderà, a decorrere dal 4° giorno, una anticipazione sulla relativa indennità di legge pari al 40% del salario di qualifica e per un periodo di 33 giorni nell'anno solare, anche non continuativi.

Tale anticipazione verrà corrisposta dal datore di lavoro con il periodo di paga immediatamente successivo all'evento.

Il lavoratore restituirà tale somma all'azienda all'atto della riscossione di quanto dovutogli dall'Istituto erogatore e, comunque, entro sei mesi dall'avvenuta anticipazione.

In caso di inadempienza o di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa o motivo, il datore di lavoro opererà la trattenuta di quanto anticipato e non restituito su quanto dovuto e spettante al lavoratore. I lavoratori dell'Utb (ex Asfed) che intendono aderire alle prestazioni integrative dell'Extralegem (previa convenzione da stabilire con l'UTB in separata sede) possono farlo versando per intero la contribuzione prevista. Si conviene, altresì, di adeguare in modo automatico rispetto agli aumenti contrattuali, l'integrazione di malattia rispetto agli enti erogatori, compatibilmente alla disponibilità di cassa, fino al 100% del salario.

Impegno verbale:

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto provinciale per la modifica ed integrazione dell'Accordo Extra-Legem.

Art. 33

(Riferito all'art. 42 del CCNL)

LAVORO NOTTURNO

In deroga a quanto previsto dal punto c) dell'art. 42 del CCNL le parti convengono di considerare lavoro notturno:

dal 1° novembre al 30 aprile, quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo;
dal 1° maggio al 31 ottobre: quello eseguito dalle ore 21 alle ore 5 del mattino successivo.

Art. 34

CASA E ANNESSI

Il datore di lavoro, ove ne abbia oggettiva possibilità, è tenuto ad offrire, a titolo di comodato, all'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e alla sua famiglia, una casa di civile abitazione e un appezzamento di terreno di adeguata superficie da destinare ad orto familiare sul quale potrà allevare e custodire animali di bassa corte e suini da destinare alla mattazione per uso familiare.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro la casa e terreno dovranno essere lasciati liberi entro 60 giorni.

In caso di decesso del lavoratore la casa e il terreno dovranno essere lasciati liberi dai familiari entro 6 mesi dall'evento.

Art. 35

ANTICIPAZIONE TRATTAMENTI ASSISTENZIALI

Le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge corrisposte dagli istituti previdenziali relativamente alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione a condizione che gli Enti previdenziali si impegnino a liquidare tali indennità entro un periodo massimo di tre mesi, ai sensi anche dell'intesa raggiunta dalle Organizzazioni Sindacali il 27 novembre 1991, e seguita dall'accordo con l'INPS.

Gli operai agricoli e florovivaisti provvederanno alla restituzione delle somme entro e non oltre 5 giorni dalla riscossione da parte degli istituti previdenziali dei relativi assegni, secondo la dichiarazione allegata.

Dichiarazione dell'operaio agricolo e florovivaista a tempo indeterminato per la restituzione alle aziende delle somme anticipate a titolo di malattia, infortunio e C.I.S.O.A.

Il/la Sig.....nato/a.....

il operaio/a dipendente dell'azienda

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione in favore del sottoscritto dell'indennità di malattia, infortunio e C.I.S.O.A. si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo, entro e non oltre cinque giorni dalla ricezione da parte dell'INPS e dell'INAIL dell'assegno relativo alle indennità di legge.

Farà fede della ricezione dell'assegno dell'INPS la data del timbro postale di ricevimento apposta sulla busta raccomandata spedita dall'INPS e dall'INAIL.

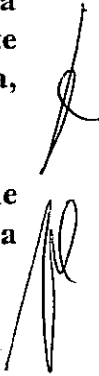
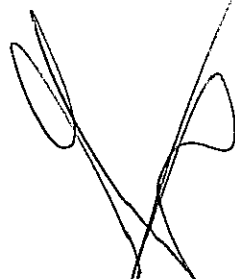
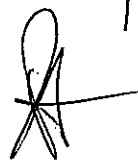
L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione, determina automaticamente la sospensione da parte dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme, salva la trattenuta legata alla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione delle somme anticipate dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere l'importo relativo dalla somma spettante per il trattamento di fine rapporto.

Data..... Firma del lavoratore/trice.....

Art. 36

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO



Rilevata la necessità di una diversa articolazione dell' orario giornaliero, tenuto conto delle necessità organizzative e produttive delle aziende si conviene che per un periodo massimo di 90 giornate all'anno, l'orario di lavoro potrà essere stabilito in 44 ore settimanali, con un massimo di 2 ore giornaliere, fermo restando la corresponsione della normale retribuzione mensile o giornaliera.

Il recupero di tale maggiore orario dovrà essere effettuato nel restante periodo dell'anno.

Se per la cessazione del rapporto o per altra causa il lavoratore non possa recuperare tale maggiore orario, allo stesso dovrà essere corrisposta per tali ore lavorate ed eccedenti le 39 ore settimanali la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

La presente disposizione potrà essere applicata a tutte le aziende con operai a tempo determinato e indeterminato, e avrà efficacia solo al momento della sottoscrizione di uno specifico accordo sindacale da stipularsi tra l'azienda, assistita dall'Organizzazione Professionale e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del C.P.L.

Detto accordo dovrà individuare i predetti periodi.

Il maggior orario di lavoro prestato al di fuori dei periodi di flessibilità concordati è da considerarsi lavoro straordinario.

Art. 37

RETRIBUZIONI

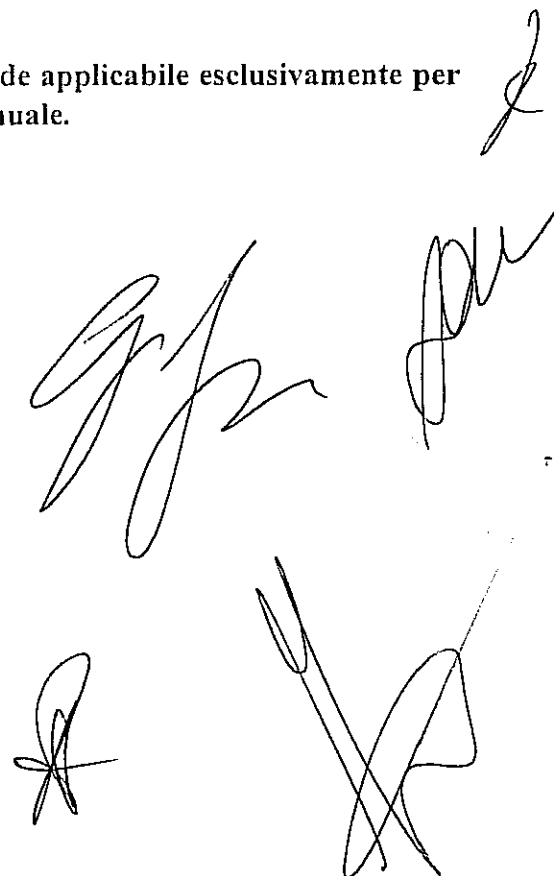
Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono quelli di cui all'Art. 49 del CCNL.

In occasione del presente rinnovo le parti concordano un aumento salariale del 5% così ripartito:

4% a partire dal 01 novembre 2012

1% a partire dal 01 giugno 2013

Il salario giornaliero per le operazioni di raccolta, si intende applicabile esclusivamente per le operazioni di raccolta di colture con ciclo di raccolta annuale.



FISLAS

COMITATO PARITETICO PER LA GESTIONE
DEL FONDO INTEGRATIVO SANITARIO
PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA
PROVINCIA DI LATINA

CP.AGR LATINA

CENTRO PARITETICO PER LA SICUREZZA
E LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL
LAVORO NEL SETTORE AGRICOLO DELLA
PROVINCIA DI LATINA

Sicurezza & Salute

adottano l'agricoltura della provincia di Latina

Progetto promosso dal CP.AGR LATINA, congiuntamente al Fislas Latina

LE PREMESSE AL PROGETTO

I dati presi a riferimento per la elaborazione del progetto sono quelli riportati nell'ultimo rapporto annuale regionale del 2009, predisposto dalla Direzione Regionale Inail del Lazio, nell'ambito del quale, proprio nella premessa del Direttore regionale Inail Lazio Arch. Antonio Napoletano, viene spiegato il senso della nostra proposta progettuale.

Secondo il Direttore regionale, il modello Inail del Lazio prevede la **"presa in carico dei lavoratori più sfortunati"**. Ebbene di sicuro, come cercheremo di dimostrare attraverso l'analisi dei dati del rapporto, i lavoratori dell'agricoltura e, in una qualche misura gli stessi operatori di lavoro, specialmente di quelli che gestiscono aziende di piccola o piccolissima dimensione, sono tra quelli più "sfortunati" perché il loro disagio sfugge alle stesse rilevazioni statistiche.

Dal citato rapporto dell'Inail del Lazio, emergerebbe che tra il 2008 ed il 2009 **gli infortuni sul lavoro nella provincia di Latina** si sono ridotti dell'8,9% (da 5.346 a 4.872) nel mentre a livello regionale tale riduzione sarebbe stata solo del 4,0%. Se questo dato viene analizzato più approfonditamente, possiamo constatare che la riduzione degli infortuni legati ad un'occasione di lavoro sono diminuiti dell'11,1%, diminuzione poi attenuata proprio per effetto del drastico aumento degli infortuni in itinere.

Diversa appare l'analisi dell'andamento degli **infortuni mortali**, dove tra il 2008 e il 2009, a fronte di un aumento medio regionale del 14% circa, in provincia di Latina, passando da 8 a 14 casi mortali, tale aumento si attesta intorno al 60%. Anche in questo caso l'incidenza dei casi mortali per causa della strada, appare molto elevata rispetto all'occasione di lavoro.

Per quanto riguarda i **settori di appartenenza**, nel rapporto in esame, i casi mortali sono distinti, per cui si può constatare che a fronte di 99 infortuni mortali nella Regione Lazio di cui 6 sono riferiti al settore agricolo (6%) contro 13 infortuni totali della provincia di Latina, di cui 2 riguardano l'agricoltura (15%).

Uno sguardo particolare il rapporto lo riserva agli **infortuni subiti dagli stranieri** che, nel loro complesso, sia a livello regionale che a livello provinciale rappresentano circa il 10% del totale degli infortuni. All'interno di questo dato, considerando che alcune etnie sono particolarmente specializzate in attività ben individuabili (ad esempio gli indiani sono

generalmente se non esclusivamente occupati in agricoltura) si può ben dire che nel settore agricolo molti infortuni sono occultati per effetto dell'alto tasso di irregolarità lavorativa verificabile specialmente, anche se non unicamente, tra i lavoratori stranieri.

In questo senso sembrano ancor più significativi alcuni dati forniti dalla Asl di Latina in merito agli **infortuni domestici** registrati nel 2009 nei pronto soccorso degli ospedali della provincia di Latina. Tali infortuni ufficialmente registrati sono stati 12.888, di cui gli stranieri sono in notevole percentuale, i maschi sono il 10% in più delle femmine e quasi 4.000 (31%) appartengono alla fascia di età compresa tra i 25 e i 44 anni.

La domanda che sorge spontanea, si riferisce alla ragione per cui tanti giovani maschi (specialmente stranieri) nel pieno dell'età lavorativa, si infortunano tra le mura domestiche. A questa domanda l'unica risposta plausibile è quella che per effetto della precarietà del lavoro e della scarsa protezione sociale di cui godono i lavoratori specialmente del settore agricolo, produce come effetto il ricorso al pronto soccorso e alla denuncia di un improbabile infortunio domestico, piuttosto che denunciare infortuni che in realtà sono avvenuti sul lavoro con tutte le conseguenze sociali che tale situazione determina.

Nel rapporto regionale viene riservata una particolare attenzione alla problematica delle **malattie professionali** ed anche da questo punto di vista si potrebbe superficialmente affermare che l'agricoltura della provincia di Latina gode di una particolare situazione che la rende immune da questa problematica: su 3.914 denunce di malattia professionale in agricoltura in Italia solo 70 riguardano il Lazio e di queste solo 7 la provincia di Latina.

In sostanza nella nostra provincia su circa 2.550 ditte che utilizzano manodopera agricola, su 1.405.489 giornate agricole denunciate nel 2009 che corrispondono a non meno di 12.000 operai agricoli, in un anno solo 7 lavoratori denunciano una malattia professionale che, invece, potrebbe riguardare un gran numero di lavoratori proprio per i seri pericoli insiti una esposizione massiccia a fattori di rischio tipici del settore agricolo.

Appare evidente l'"occultamento" sistematico delle possibili denunce di malattia professionale, nel mentre il fenomeno infortuni sul lavoro, quando non sia possibile occultarlo, viene affrontato con espedienti tipo la denuncia di un "infortunio domestico".

Il fenomeno malattie professionali, proprio per le sue caratteristiche di "causa subdola, spesso ignorata e diluita nel tempo" così come descritto dal rapporto Inail, proprio in conseguenza dell'alta precarietà del settore agricolo caratterizzato da un massiccio ricorso al lavoro nero e, nella migliore delle ipotesi, al lavoro grigio, non viene affrontato in alcun modo con tutte le conseguenze della mancata correzione delle cause che, comunque, determinano patologie di notevole impatto sociale.

Quando le denuncia di malattia professionale vengono effettuate a morte già avvenuta o a pensionamento raggiunto, si conferma quanto precedentemente affermato e cioè che la precarietà del settore e la scarsa coscienza del pericolo insito nelle modalità lavorative, fanno sì che l'iniziativa venga assunta senza incorrere nel pericolo di essere licenziato o quando l'effetto della malattia professionale è talmente evidente ed invalidante da renderlo inevitabile.

L'IDEA PROGETTUALE

L'idea progettuale parte da due presupposti:

- il primo, che trova conferma dall'analisi dei dati del Rapporto regionale dell'Inail, riguarda la diffusa convinzione che in agricoltura l'alto livello di precarietà determina, tra l'altro, un occultamento sistematico dei dati sull'incidenza degli infortuni e delle malattie professionali nel settore agricolo;
- il secondo, come conseguenza dell'azione formativa sviluppata ed in via di sviluppo tramite i progetti del Comitato paritetico già realizzati ed in via di realizzazione che, anche per effetto dell'esperienza maturata, hanno la necessità di essere "calati" più praticamente e più efficacemente nelle realtà aziendali del settore, in particolare in quelle di piccola e media dimensione.

In particolare, ciò che è parso necessario e per questo si è deciso di presentare il progetto, riguarda la necessità non solo di presentare ipotesi formative ed informative sia nei confronti dei datori di lavoro che dei lavoratori, ma di proporre percorsi che coinvolgano direttamente tutti i soggetti del settore direttamente in azienda.

Tale coinvolgimento, appare utile per superare i limiti imposti da un substrato di precarietà economica e, conseguentemente lavorativa, che rende la problematica della "salute" secondaria rispetto alle problematiche gestionali dell'impresa e della "mantenimento" del lavoro.

Le stesse difficoltà, già analizzate da parte degli organismi preposti al controllo preventivo dell'applicazione delle norme sulla sicurezza e sulla salvaguardia della salute, rendono il percorso formativo ed informativo proposto l'unico elemento utile per superare gli ostacoli frapposti dalla precarietà e dall'alta incidenza di una miriade di piccole e piccolissime aziende.

In questo senso, elemento essenziale per la realizzazione di progetto è la concretizzazione tramite una specifica **convenzione con la ASL**, della proposta già esaminata che prevede la certificazione del percorso formativo e l'esenzione, per un congruo periodo, delle aziende interessate dai sopralluoghi di verifica che l'apposito servizio della ASL deve predisporre per competenza istituzionale.

IL PROGETTO

Secondo lo schema di lavoro di seguito illustrato, il progetto prevede la costituzione di tre team, ciascuno dei quali formati da un leader e da un assistente con una specifica formazione tecnica e coordinati da una figura professionale con specifiche competenze settoriali, che intervengano direttamente nelle aziende del settore al fine di implementare, anche metodologicamente, le procedure di sicurezza sul lavoro previste dalla legislazione e dagli obiettivi sociali più avanzati di prevenzione contro gli infortuni e le malattie professionali.

In particolare, nella fase di analisi della proposta progettuale, è emersa la necessità di prevedere nell'ambito dei sopralluoghi la rilevazione riservata di una serie di dati e di valutazioni strettamente connessi alle problematiche della salute e della sicurezza nelle aziende agricole.

Per questo, in via preliminare i team di cui al progetto dovranno definire con l'Inail di Latina e con la Asl le schede di rilevazione e le modalità di elaborazione dei dati rilevati. Tutto a questo per definire una mappa dei rischi su cui gli enti preposti, se possibile con il coinvolgimento dell'ente bilaterale, possano far calare ulteriori interventi promozionali della necessità di adeguare le aziende agricole agli standard di sicurezza.

Il progetto, in pratica, prevede lo sviluppo di una attività che, nel corso di un anno dovrebbe consentire il sopralluogo in circa 180 aziende agricole (evitando le grandi aziende e distribuendo il campione tra le diverse tipologie produttive e tenendo conto delle varie dimensioni aziendali) tutto questo al fine di "aiutarle" a dotarsi di tutti gli accorgimenti necessari per far fronte ai problemi di sicurezza sul lavoro. Tale progetto che per essere attuato ha necessità di uno specifico finanziamento da aggiungere alla quota che il Comitato paritetico ha già deliberato di mettere a disposizione, così come dettagliato nella scheda economica, può essere replicato anche negli anni successivi, prevedendo, appunto una ulteriore azione verso ulteriori nuove aziende (circa 180 ogni anno).

Le modalità di intervento previste, si articoleranno secondo il seguente schema:

La provincia di Latina, sarà funzionalmente divisa in tre macro aree, nell'ambito di ognuna delle quali agirà il team assegnato:

- **Area Nord** (Aprilia – Cisterna - Monti Lepini)
- **Area Centro** (Latina – Pontinia – Sabaudia – S.Felice Circeo – Terracina – Monte San Biagio - Fondi)
- **Area Sud** (Tutti i Comuni del Sud Pontino)

N. 3 riunioni di area preparatorie / informative

Entro il primo mese di avvio del progetto, dopo aver definito le schede di rilevazione dei dati, saranno organizzate tre maxi riunioni di area, informative del progetto e di predisposizione dei contatti successivi che saranno organizzati con le singole aziende interessate.

Queste riunioni saranno precedute da un adeguato supporto comunicativo che coinvolgerà tutte le 2.500 aziende del settore della provincia di Latina, al fine di mettere in risalto lo scopo "collaborativo" dell'iniziativa che prescinde da ogni compito ispettivo e/o repressivo di comportamenti scorretti, demandato alle varie istituzioni competenti in merito. Sarà dato adeguato risalto alla convezione con la Asl che prevede l'esenzione per un certo tempo dalle verifiche ispettive delle aziende coinvolte nel progetto.

Modalità di intervento nelle aziende interessate al progetto

1) Primo incontro aziendale e sopralluogo di conoscenza

Il team tecnico operativo composto da un team leader e da un assistente, si recherà presso l'azienda e si incontrerà con il datore di lavoro, con la eventuale rappresentanza sindacale, con l'RSPP e l'RLS se nominati.

Negli incontri verrà illustrato il progetto e verranno fornite le informazioni di massima in merito alla prevenzione, verrà effettuata una analisi della situazione aziendale anche al fine di predisporre il documento di valutazione dei rischi e di individuare le criticità su cui intervenire successivamente.

2) Analisi dei rischi

A cura del Team, presso la sede del Comitato paritetico, verrà predisposta una bozza di documento di valutazione dei rischi e verranno analizzate le criticità aziendali.

3) Secondo incontro di ritorno nell'azienda

Con i soggetti partecipanti al primo incontro verrà esaminata la bozza di documento di valutazione dei rischi, verranno esaminate nel dettaglio le criticità individuate e i rischi specifici e le modalità per il loro superamento anche nel corso del tempo. Verranno ulteriormente fornite le informazioni sulla prevenzione degli infortuni.

4) Terzo incontro di verifica nell'azienda

A distanza di non meno di 6 mesi dalla definizione del documento di valutazione dei rischi, verrà organizzato un incontro di verifica per valutare l'andamento della situazione e l'efficacia delle azioni promosse.

Il programma di lavoro così articolato, considerando un impegno lavorativo dei team nell'ordine delle 20 ore settimanali, dovrebbe consentire di organizzare le "visite / sopralluogo" per circa 30 aziende ogni 6 mesi di operatività del progetto. Per cui, considerando che sono previsti tre team per la durata di un anno, sarà possibile un intervento su circa 180 aziende all'anno.

Sede operativa

Le attività sopra descritte, si svolgeranno prevalentemente presso le sedi aziendali, fatto salvo che le attività di "ufficio" e di coordinamento verranno svolte presso la sede del Fislas che metterà a disposizione un numero di postazioni di lavoro complete di mobili e attrezzature (pc, stampanti, fotocopiatrici e collegamenti internet, telefono, ecc) adeguati al progetto.

Allegata: Scheda costi del progetto

SCHEDA COSTI

Sicurezza & Salute

adottano l'agricoltura della provincia di Latina

Progetto promosso dal CP.AGR LATINA, congiuntamente al Fislas Latina

Coordinamento progetto

Contratto di collaborazione (1 anno per 20 ore mese)	20.000,00
Spese di viaggio documentate	1.500,00

Team Nord Monti Lepini

Team Leader (Contratto di collaborazione 1 anno per 20 ore mese)	15.000,00
Spese di viaggio documentate	3.000,00
Assistente (Contratto CoCoPro 1 anno per 20 ore mese)	12.000,00
Spese di viaggio documentate	3.000,00

Team Centro

Team Leader (Contratto di collaborazione 1 anno per 20 ore mese)	15.000,00
Spese di viaggio documentate	3.000,00
Assistente (Contratto CoCoPro 1 anno per 20 ore mese)	12.000,00
Spese di viaggio documentate	3.000,00

Team Sud

Team Leader (Contratto di collaborazione 1 anno per 20 ore mese)	15.000,00
Spese di viaggio documentate	3.000,00
Assistente (Contratto CoCoPro 1 anno per 20 ore mese)	12.000,00
Spese di viaggio documentate	3.000,00

Spese di comunicazione

Progettazione e stampa brochure informative	5.000,00
Organizzazione tre incontri preliminari	3.000,00
Stampa e diffusione report finale	3.000,00

Progettazione e coordinamento	10.000,00
-------------------------------	-----------

TOTALE COSTI A CARICO DEL PROGETTO	141.500,00
---	-------------------

Locazione locali Fislas	9.000,00
-------------------------	----------

Spese di segreteria	13.000,00
---------------------	-----------

Costi utilizzo attrezzature ufficio (Telefono internet toner carta ecc)	8.000,00
---	----------

TOTALE COSTI A CARICO DEL SOGGETTO RICHIEDENTE	30.000,00
---	------------------

TOTALE COSTI PROGETTO	171.500,00
------------------------------	-------------------