



CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti
della Provincia di Perugia

01/01/2012 - 31/12/2015

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI PERUGIA

L'anno 2012 il giorno 19 del mese di novembre, in Perugia,

tra

la CONFAGRICOLTURA PERUGIA rappresentata dal suo Presidente pro-tempore Marco Caprai, assistito dai sigg.ri Cristiano Casagrande e Mario Liparoti;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente pro-tempore Luca Panichi, assistito dai sigg.ri Alberto Bertinelli e Sergio Loreti;

la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente pro-tempore Domenico Brugnoli, assistito dal sig. Silvano Giammarroni;

e

la F.L.A.I.-C.G.I.L. di Perugia rappresentata dai sigg.ri Sara Palazzoli, Massimo Venturini e Augusto Paolucci;;

la F.A.I.-C.I.S.L. dell'Umbria rappresentata dai sigg.ri Dario Bruschi, Loreto Fioretti e Eros Mincigrucci;

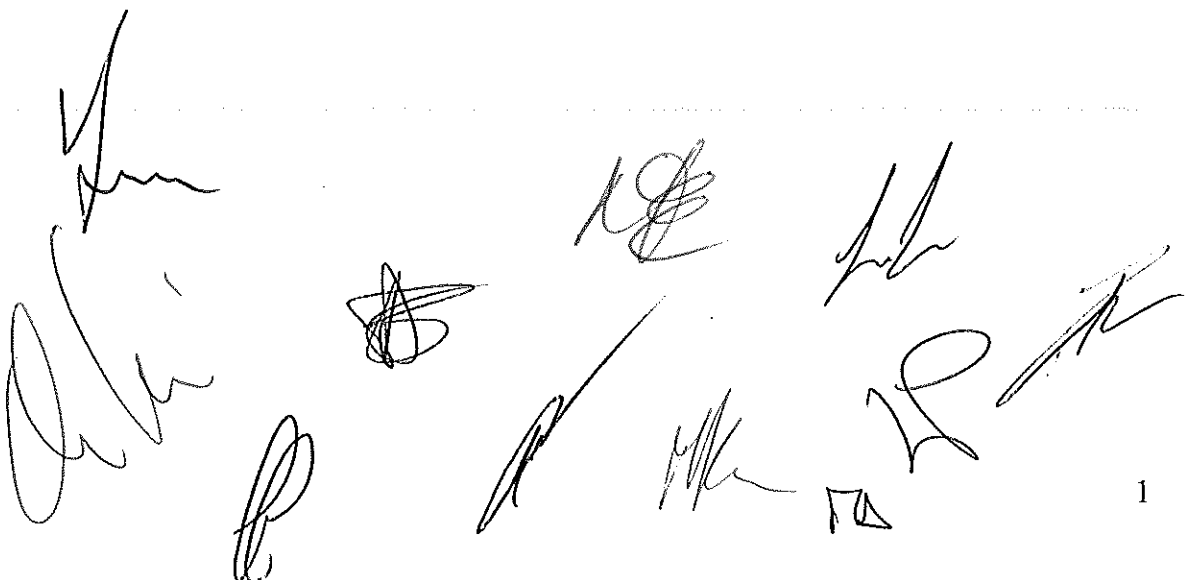
la U.I.L.A.-U.I.L. dell'Umbria rappresentata dai sigg.ri Stefano Tedeschi e Daniele Marcaccioli;

assistiti da una delegazione dei lavoratori del comparto;

si è stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti da valere in tutto il territorio della provincia di Perugia.

Il testo del presente Contratto Provinciale di Lavoro riporta, mantenendo la stessa numerazione del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, gli articoli che in sede provinciale sono stati modificati o integrati, ferma restando l'accettazione e la piena validità, anche per la provincia di Perugia, di tutte le norme previste dal CCNL del 25 maggio 2010 che non vengono riportate nel testo del presente Contratto Provinciale di Lavoro.

Il Contratto si compone di 21 articoli; la premessa ed il verbale di accordo di cui agli allegati 1), 2) e 3) fanno parte integrante del contratto.



PREMESSA

Le Organizzazioni datoriali CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA e dei lavoratori F.L.A.I.- C.G.I.L., F.A.I.-C.I.S.L., UILA-U.I.L., firmatarie del presente contratto, credono nel contributo all'economia reale dell'agricoltura, condividono la necessità di condurre iniziative e assumere posizioni congiunte a tutela, sostegno e per lo sviluppo dell'imprenditoria agricola, considerando strategica una corretta lettura di un settore che appartiene all'economia reale, capace di: produrre ricchezza, dare occupazione autonoma e dipendente e rappresentare la base di molte filiere produttive strategiche anche per la provincia di Perugia. A tale scopo le organizzazioni firmatarie segnalano che l'agricoltura è origine di beni pubblici che vanno ben oltre la salvaguardia e tutela dell'ambiente e della salute dei consumatori essendo beni pubblici anche la sicurezza alimentare, la salubrità degli alimenti e la produzione di agroenergia. Per garantire questi bisogni primari della società è necessario sostenere una agricoltura produttiva, la sicurezza negli ambienti di lavoro (per la quale è necessario sostenere formazione ed investimenti nelle imprese), la valorizzazione dei prodotti di qualità e la produzione di commodities con efficienza per competere nel mercato: due anime dell'agricoltura che non vanno in antitesi ma viste come segmenti di un ampio spettro di produzioni agricole destinate con diversi percorsi all'utilizzo finale. Sono necessari importanti sforzi nel sistema delle imprese e negli intenti della pubblica amministrazione per favorirne una rapida modernizzazione, per recuperare efficienza e competitività che possano tradursi anche in una maggiore ricchezza da trasferire all'agricoltura. Le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto provinciale ritengono che ogni impegno destinato al sostegno dell'agricoltura deve basarsi su principi essenziali come il perseguimento della legalità e il ricorso al lavoro regolare in ogni forma consentita dalla normativa vigente e contrattuale. Tutto ciò perché vanno sostenute quelle imprese che con sana competizione vogliono rafforzarsi, creare ricchezza per sé per i lavoratori e per l'indotto. Confagricoltura, Coldiretti, Cia, FLAI CIGL, FAI CISL e UILA-UIL, ritengono che gli interventi di indirizzo così come i fondi strutturali comunitari debbono operare in modo distinto ma complementare per assolvere ad obiettivi diversi ma essenziali per la stessa economia della provincia ma anche dell'intera regione dell'Umbria. Sono necessarie politiche destinate a sostenere la funzione ambientale e sociale dell'agricoltura (presidio del territorio, contrasto allo spopolamento delle zone marginali, tutela della biodiversità, sostegno al mantenimento di un sistema economico nelle aree rurali più disagiate basato su un mix di agricoltura, ricettività turistica, agroalimentare di qualità e servizi connessi) destinate anche in modo indifferenziato a chi opera in determinate aree regionali e che pur svolgendo attività a bassissimi margini producono per l'appunto dei beni e servizi alla collettività ed agli altri settori economici, tra cui ad esempio l'intera economia che opera sul turismo, ricettività e tempo libero. Tali politiche ancorché importanti non possono gravare, come risorse dedicate sugli interventi in agricoltura in quanto attività economica. Sono inoltre necessarie politiche e risorse da destinare all'agricoltura competitiva, inserita nel mercato e svolta in modo professionale, che si può esprimere in modalità diverse e in tutto il territorio regionale. Si tratta di quell'agricoltura svolta in modo diversificato nelle diverse aree del territorio, dalle principali valli più produttive alle aree montane, ciascuna con proprie potenzialità da indirizzare e sostenere. A tale scopo, si ritiene che al centro delle politiche agricole ci debbano essere solide politiche economiche, per lo sviluppo, l'innovazione e la crescita della capacità competitiva, destinate a quelle imprese che svolgono l'attività agricola professionalità e quelle ad essa connesse secondo criteri di professionalità. L'impegno punta ad ottenere politiche che assicurino il rafforzamento di imprese che operano grazie all'occupazione dipendente, indipendentemente dalla forma giuridica e dalla qualifica soggettiva dell'imprenditore; così come di quelle imprese che operano esclusivamente con il lavoro autonomo e che rappresentino dimensioni economiche connotabili nella sfera di imprese professionali. Le parti firmatarie ritengono che debbano superarsi politiche di distribuzione indifferenziata dei sostegni da concentrare selettivamente su quelle realtà che sono o possono divenire imprese più competitive, in grado di adattarsi all'evoluzione in atto avendo la possibilità di produrre reddito, avere risorse per investire, avere la possibilità di innovare per competere. L'agricoltura definibile hobbista è un fenomeno socialmente interessante ma non riveste criterio di interesse primario per destinarvi risorse pubbliche è opportuno che si faccia un adeguato salto culturale e decisionale. Si tiene a rimarcare la necessità di scelte che favoriscano consolidamento e crescita di buona occupazione in agricoltura, e qui le parti concordano sulle reali possibilità di intervento degli organi di governo dei diversi livelli amministrativi compresa la Regione; le sigle firmatarie si impegnano ad iniziative simili, concordate, congiunte e unitarie ogni qualvolta sia possibile per sostenere determinate scelte. Nel quadro rientrano: il necessario perseguimento di una coerenza normativa generale con le ragioni di sostenibilità economica ed operativa delle imprese agricole, adeguate politiche attive e passive del lavoro, politiche energetiche, sanitarie, ambientali, urbanistiche e del credito, nonché agricole

avendo al centro l'obiettivo di sostenere l'agricoltura come sopra descritta. Le Parti, inoltre, evidenziano che l'agricoltura come settore anticiclico ha svolto in questi anni di pesante crisi economica ancora in atto un ruolo positivo anche sui livelli occupazionali ma, con il perdurare della crisi, avvertono una perdita di occupazione anche nel primario e ritengono che si debba agire celermente per frenare questo fenomeno e sostenere quanto necessario per ridurre lo stato di difficoltà delle imprese agricole, abbattendo la burocrazia inutile, sostenendo politiche di credito che conferiscano liquidità, e accelerando i pagamenti dei premi comunitari. Le difficoltà dei settori sono sotto gli occhi di tutti: il settore tabacco vive uno dei massimi momenti di crisi ed incertezza, fattore che ne potrà determinare un ridimensionamento e concentrazione territoriale mentre sul profilo del mercato e dei prezzi le certezze sono sempre più esili, l'ipotesi di sviluppo di un settore agroenergetico basato sulla produzione di biogas, per molteplici limiti amministrativi, un clima sfavorevole e l'azione di contrasto a vari livelli per ora è una opportunità sfumata a differenza di molte altre aree provinciali del centro nord, la zootecnia è in uno stato di crisi costante e mentre si è in attesa di un piano zootecnico regionale da due anni, si assiste ad una zootecnia suinicola ridotta ad un terzo del potenziale perché il fenomeno dell'impatto ambientale anziché incanalare gli allevatori verso percorsi di corretta gestione è finito per divenire motivo di ostacolo, l'allevamento bovino da carne è costantemente alle prese con il tema dei prezzi, quello da latte dopo decenni di soddisfazione vede nella cooperazione regionale uno strumento incapace di mantenere livelli remunerativi, il settore vitivinicolo vive una fase di concorrenza sui mercati importante con conseguenti riduzione dei redditi, quello oleario non è in grado di dare remunerazione, il settore dei cereali e semi oleosi vive altalene incredibili sui prezzi con le conseguenze reddituali immaginabili, il settore dell'ortofrutta in mancanza di logistica ed organizzazione sul territorio è un potenziale che solo parzialmente riesce a produrre soddisfazioni, l'agriturismo dopo decenni di crescita vive negli ultimi anni una stasi preoccupante. In sostanza l'agricoltura della provincia vive un momento storico di generale difficoltà e di poche luci all'orizzonte. L'occupazione agricola, anche in relazione all'evoluzione e modernizzazione del settore, richiederà in modo crescente il ricorso a personale qualificato e specializzato e sempre più aggiornato, e svolgerà in modo crescente un importante ruolo di integrazione dei lavoratori stranieri sempre più presenti nelle aziende agricole. Le Parti firmatarie si impegnano nei momenti di programmazione a valere soprattutto sui fondi strutturali comunitari e sul psr nonché laddove la Regione dell'Umbria possa incidere sul primo pilastro della pac, a sostenere le strategie che vanno verso le esigenze dell'agricoltura che deve vincere la sfida della competitività, impegnando l'Amministrazione regionale a fare scelte chiare e di livello strategico e che impedisca il permanere di un quadro normativo, spesso contraddittorio, che mina sane scelte d'impresa. In questo contesto ogni intervento di modernizzazione deve mettere al centro le politiche per la sicurezza a partire dalla prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro. L'attenzione della parti firmatarie dell'accordo punterà particolarmente sul rafforzamento delle politiche e delle azioni per la sicurezza sul lavoro così come allo sviluppo di quegli strumenti di collaborazione che consentano di intervenire a sostegno nelle imprese datoriali con un interesse specifico verso i lavoratori sviluppando adeguatamente il tema della bilateralità in agricoltura.



TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 - Oggetto del contratto (CPL)

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (CPL) regola, su tutto il territorio provinciale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria, o comunque associata, che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche (*) e le aziende che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

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 oleicole;
- 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 tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agri-turistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

Il CPL regola inoltre i rapporti di lavoro per i lavoratori dipendenti di aziende a carattere associativo nel settore dell'agricoltura.

(*) Sono florovivaistiche le aziende:

- 1) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- 2) produttrici di piante ornamentali da serra;
- 3) produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- 4) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

ART. 3 - Decorrenza, durata del Contratto e procedure di rinnovo (CPL)

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 2 luglio 2008 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal *1° gennaio 2012* e scade il *31 dicembre 2015*.

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

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

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.

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

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 – Cassa extra legem – F.I.M.I.L.A./Ente Bilaterale Agricolo Territoriale (CPL)

La Cassa *extra legem* (F.I.M.I.L.A.)/Ente bilaterale agricolo territoriale è costituito dalle Parti a livello provinciale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del presente CPL.

La Cassa *extra legem*/Ente inoltre:

- svolge le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente CCNL, ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente CCNL e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'allegato n. 3 al vigente CCNL e allegato 3 al presente CPL (Protocollo d'intesa su "*Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*");
- organizza e gestisce attività e/o servizi bilaterali in tema di *welfare* e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;
- esercita altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate è stabilita una contribuzione pari a:

- 0,65 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico dei datori di lavoro;
- 0,35 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico dei lavoratori.

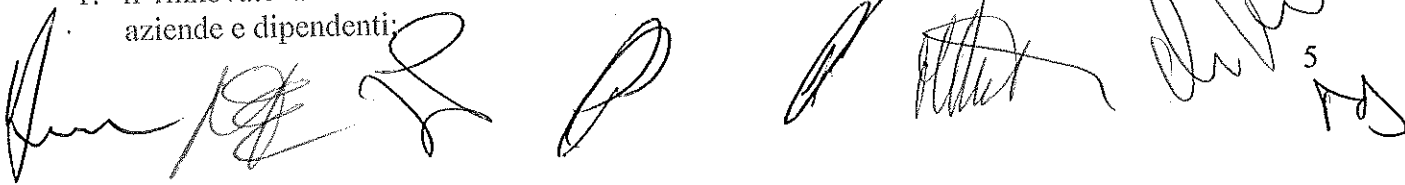
Impegno a verbale

Recenti innovazioni legislative hanno valorizzato in modo significativo la bilateralità, assegnando alle Parti Sociali la gestione di importanti funzioni sussidiarie, ed in alcuni casi addirittura sostitutive, di quelle pubbliche.

Per tali motivi, le Parti firmatarie del presente contratto si impegnano a dare vita ad un rinnovato ed ampio sistema di bilateralità entro il mese di maggio dell'anno 2013, o mediante la costituzione di un nuovo Ente provinciale che abbia attribuite le funzioni della bilateralità, eccetto quelle svolte attualmente dalla cassa extra-legem F.I.M.I.L.A., o, qualora se ne valutasse l'opportunità ed utilità, mediante l'ampliamento delle funzioni oggi assegnate al F.I.M.I.L.A. stesso. Qualora in corso di vigenza dei due soggetti, si ritenesse opportuna una aggregazione, si procederà con l'ampliamento dei compiti del F.I.M.I.L.A., dando vita ad una gestione separata dei compiti attuali e di quelli nuovi.

Le Parti, comunque, convengono che:

1. il rinnovato assetto della bilateralità non comporterà un maggiore onere contributivo per aziende e dipendenti;



2. l'ampliamento delle funzioni della bilateralità non dovrà in alcun modo pregiudicare la possibilità di liquidare gli eventi di malattia e infortunio, alla base dell'accordo costitutivo del F.I.M.I.L.A., che avranno assoluta priorità nel caso in cui la dotazione economica del Fondo dovesse non essere sufficiente ad assicurare lo svolgimento dei compiti aggiuntivi; in tal caso il Comitato di Gestione del F.I.M.I.L.A. ne darà informazione alle Organizzazioni contraenti;
3. il Comitato di Gestione del F.I.M.I.L.A. stanzierà annualmente il budget economico da destinare alle nuove funzioni della bilateralità, nel principio di un'accorta gestione economica che salvaguardi la stabilità finanziaria del Fondo e quanto previsto al precedente punto 2);
4. verrà mantenuto l'attuale assetto del F.I.M.I.L.A. così come stabilito dall'art.10 dell'*Accordo sindacale* per la costituzione del Fondo del 9 maggio 1983;
5. verranno mantenute contabilità separate relativamente alle funzioni già proprie del F.I.M.I.L.A. e quelle della nuova bilateralità.

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

ART. 13 - Assunzione (CPL)

In attuazione di quanto previsto all'art. 13 del CCNL, costituiscono eccezione alla garanzia di occupazione di cui al comma 5° del medesimo articolo:

- le avversità atmosferiche che impediscano il regolare svolgimento del lavoro;
- per il settore ortofrutticolo, comprovate negative condizioni di mercato non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del C.C. e successive modificazioni.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori che hanno svolto nell'anno precedente nella stessa azienda almeno 80 giornate di lavoro con inquadramento superiore al 6° livello, ancorché svolgano operazioni di raccolta, saranno inquadrati almeno al 6° livello.

ART. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (CPL)

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 17 del CCNL, le parti convengono che è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle indicate nel richiamato articolo 17 44 del CCNL, i lavoratori addetti ad attività agrituristiche, faunistiche, venatorie, zootecniche, di vendita dei prodotti agricoli e trasformazione qualora connessa alla vendita stessa.

ART. 20 - Riassunzione (CPL)

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende.

I lavoratori che intendono avvalersi della riassunzione debbono confermare tale volontà alle aziende entro trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nella riassunzione si terrà conto:

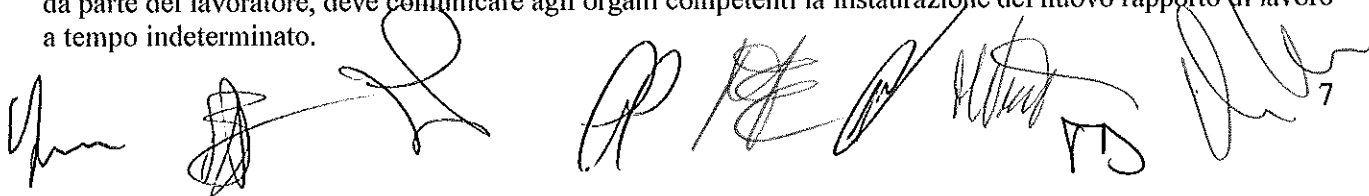
- 1) di coloro che nell'anno precedente hanno effettuato il maggior numero di giornate;
- 2) dell'anzianità di servizio;
- 3) della professionalità.

Le eccezioni sono disciplinate sulla base delle norme relative ai licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo.

Le parti convengono che, nel caso in cui l'attuale articolo 20 del CCNL venga modificato, il presente articolo verrà adeguato di conseguenza.

ART. 23 - Trasformazione del rapporto (CPL)

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda - nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione - almeno 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli articoli 21 e 22 del CCNL;
2. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli articoli 21 e 22 del CCNL;
3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 31 - Classificazione (CPL)

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 27 del CCNL, gli operai agricoli sono classificati in tre "aree professionali".

AREA 1 - Declaratoria

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

Fanno parte della area 1 del presente CPL, divise in tre livelli, le figure dei lavoratori appresso indicate:

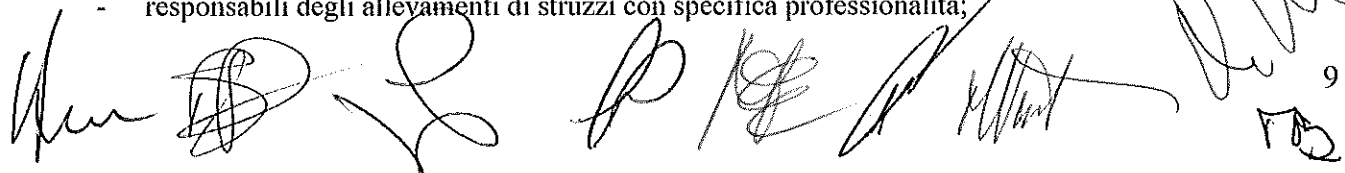
- 1° livello
- 2° livello
- 3° livello

Sono inquadrati nel 1° livello:

- responsabili della catena di imbottigliamento del vino;
- conduttori di macchine complesse innovatrici ad alto contenuto tecnologico, quali le vendemmiatrici che svolgono almeno tre lavorazioni sulla coltura della vite;
- responsabili di allevamenti di cani con specifica professionalità non assistiti da tecnici;
- istruttori ippici;
- cuoco in aziende agrituristiche che con autonomia operativa ed iniziativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per esso, con funzioni di coordinamento e di controllo, di altri cuochi o persone di cucina se presenti, disciplina tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima, effettuando la preparazione dei pasti ed essendo il responsabile del prodotto somministrato;
- meccanici capaci, o comunque responsabili, di officine aziendali attrezzate per le manutenzioni e le riparazioni ordinarie e straordinarie dei mezzi meccanici, delle attrezzature o degli impianti aziendali compresi tutti gli interventi sui motori;
- responsabili della preparazione di miscele mangimistiche per uso allevamenti biologici;
- responsabili di allevamenti biologici con specifica professionalità.

Sono inquadrati nel 2° livello:

- trattorista - meccanico: il lavoratore che, in possesso di dimostrate particolari capacità professionali e cognizioni tecnico operative relative alla manutenzione e al funzionamento delle macchine, effettua a regola d'arte ed in autonomia tutte le operazioni colturali, nonché quelle svolte con trattore abbinato a macchine operatrici automatizzate, è responsabile del funzionamento del parco macchine, è prevalentemente occupato nell'officina con responsabilità operativa ed è in possesso di capacità tecniche in grado di saper effettuare normali riparazioni meccaniche e dei motori;
- cuoco unico che presti attività in aziende agrituristiche in cui la struttura del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
- conduttori di mietitrebbie;
- conduttori di macchine semoventi da scasso;
- conduttori di ruspe;
- conduttori di scavatrici;
- capi-operai responsabili delle produzioni negli stabilimenti di trasformazione e/o lavorazione di prodotti agricoli;
- curatori di tabacco (fase agricola);
- cantinieri addetti all'imbottigliamento dei vini tipici, in strutture comunque organizzate;
- responsabili degli allevamenti di struzzi con specifica professionalità;



9

- responsabili degli allevamenti di selvaggina con specifica professionalità;
- responsabili degli allevamenti ittici;
- responsabili degli allevamenti equini di alta genealogia con specifica professionalità;
- responsabili della cernita del tabacco secco;
- conduttori di macchine per la raccolta del tabacco.

Sono inquadrate al 3° livello:

- trattorista: il lavoratore che effettua a regola d'arte ed in autonomia tutte le operazioni colturali, effettua il primo intervento riparativo sulla parte meccanica, provvedendo alla manutenzione ordinaria e straordinaria e rendendosi responsabile del funzionamento del mezzo;
- responsabile della gestione di allevamento di galline ovaiole: il lavoratore che, con autonomia, è responsabile della gestione di uno o più capannoni di allevamento di galline ovaiole, intendendosi per tale la/e unità produttive dove sono in allevamento non meno di 40.000 capi;
- meccanici;
- meccanici trattoristi;
- addetti alla guida di automezzi con peso superiore a 35 q.li;
- meccanici conduttori di macchine agricole e di autoveicoli;
- giardinieri e vivaisti;
- potatori di riforma dell'olivo;
- innestatori (quando eseguono innesti ad "occhio" ed a "zufolo");
- muratori di 1ª categoria;
- falegnami di 1ª categoria;
- fabbri di 1ª categoria;
- capistalla o unico addetto alla stalla;
- capi vivaisti;
- capi magazzinieri;
- capi frantoiani (i quali abbiano almeno due dipendenti che esplicano la loro attività nel settore di appartenenza del capo);
- innestini in pieno campo;
- capoguardie giurate (con almeno 3 guardie alle proprie dipendenze);
- responsabili degli stalloni negli allevamenti equini di alta genealogia;
- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- responsabili delle operazioni di sezionamento, porzionatura e vendita carni, con funzioni di coordinamento e di controllo di 2 o più addetti;
- operatori di fattoria didattica in possesso dell'attestato di idoneità art.4, comma 2, l.r. 13/2005 e s.m.i. addetti all'accoglienza.

Sono "meccanici trattoristi", coloro che, oltre ad essere in possesso della patente di guida per conduttori di macchine agricole, sono anche meccanici motoristi. Sono "muratori di 1ª, falegnami di 1ª, fabbri di 1ª categoria" quegli operai che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, come stabilito dal Contratto di lavoro della rispettiva categoria dell'industria.

Area 2 – Declaratoria

Appartengono a questa 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.

Fanno parte dell'area 2 del presente CPL, divise in due livelli, le figure dei lavoratori appresso indicate:

- 4° livello
- 5° livello

Sono inquadrati nel 4° livello:

- il conduttore di trattore e di macchine agricole in genere, in grado di effettuare autonomamente solo alcune operazioni colturali, provvedendo comunque alla manutenzione del mezzo;

- addetto al ricevimento in aziende agrituristiche ed al disbrigo delle pratiche burocratiche connesse;
- muratori di 2^a categoria;
- falegnami di 2^a categoria;
- fabbri di 2^a categoria;
- operai di aziende agrituristiche in grado di servire su ordinazione cibi e bevande;
- guardie giurate con oltre un anno di decreto;
- addetti alla vendita dei prodotti agricoli aziendali con tenuta della prima nota;
- addetti alla linea meccanizzata di lavorazione carni che effettuano in autonomia le operazioni di sezionamento e porzionatura di carni;
- addetto negli allevamenti di razza equina in grado di accudire i cavalli nell'alimentazione ed al pascolo, di prestare autonomamente le cure prescritte da veterinario ove per precise disposizioni di legge non sia prevista la presenza dello stesso veterinario;
- addetti al messaggio.

Sono "muratori di 2^a, falegnami di 2^a, fabbri di 2^a categoria" quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione, come stabilito dal Contratto di lavoro della rispettiva categoria dell'industria.

Sono inquadrati nel 5° livello:

- il conduttore di trattore e di macchine agricole in genere, in grado di svolgere operazioni colturali preimpostate e/o addetto ad operazioni colturali preimpostate e/o addetto ad operazioni di trasporto e/o servizio;
- addetti al bestiame in genere;
- trattoristi in genere;
- conduttori di macchine agricole;
- conducenti di autoveicoli in genere;
- addetti a motori vari;
- addetti alla esecuzione materiale di lavoro di magazzinaggio e di cantina;
- addetti al confezionamento in luoghi chiusi di prodotti agricoli lavorati;
- aiuto giardinieri;
- aiuto vivaisti;
- potatori in genere;
- frantoiani;
- addetti all'agriturismo;
- guardie giurate con meno di un anno di decreto;
- accompagnatori in percorsi agrituristiche;
- addetti agli allevamenti di selvaggina;
- addetti agli allevamenti di cani;
- addetti agli allevamenti di struzzi;
- addetti agli allevamenti ittici;
- addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppatura ed esbosco di piante forestali);
- addetti alla precernita meccanizzata con mansioni prevalenti;
- operatori/addetti di fattorie didattiche.

Sono "trattoristi, motoristi, conduttori di macchine agricole, conducenti di autoveicoli in genere", coloro che pur essendo in possesso della patente di guida non sono in possesso degli altri requisiti richiesti per gli operai specializzati.

Area 3 – Declaratoria

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



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number '11' and the letters 'TD' below it.

Fanno parte dell'area 3 del presente CPL, divise in tre livelli, le figure dei lavoratori appresso indicate:

- 6° livello
- 7° livello
- 8° livello
- 9° livello

Sono inquadrati nel 6° livello:

i lavoratori addetti ai lavori di manovalanza.

Sono inquadrati nel 7° livello:

i lavoratori assunti per le operazioni di raccolta del tabacco e dell'ortofrutta.

Sono inquadrati nel 8° livello :

i lavoratori assunti per le operazioni di raccolta dell'uva e per le operazioni di raccolta delle olive.

Al lavoratore, comunque denominato caposquadra o capo-operaio, che, a qualunque area appartenga, sia espressamente preposto dall'azienda a svolgere ed a guidare l'attività esecutiva di cinque o più operai di qualsiasi livello, e partecipi egli stesso direttamente alla esecuzione dei lavori, è riconosciuta, per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del 10 % da calcolarsi sul salario contrattuale di ciascuna area di appartenenza.

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART. 34 - Orario di lavoro (CPL)

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere.

Per gli operai addetti alle colture l'orario ordinario potrà essere distribuito nel corso dell'anno, previo accordo fra le parti, nel seguente modo:

dal	1° maggio	al	31 ottobre	ore 7,30	giornaliere;
dal	1° novembre	al	30 aprile	ore 5,30	giornaliere.

È consentito, su richiesta dei lavoratori, previo accordo con il datore di lavoro, l'adozione di un orario flessibile attraverso o ingressi ritardati o uscite anticipate (riduzione giornaliera dell'orario di lavoro), da compensare con la prestazione di un maggiore orario in altri giorni, nei limiti previsti dal presente articolo e dal medesimo articolo del CCNL.

La compensazione deve avvenire entro i termini di un trimestre solare.

Nelle aziende che svolgono attività agrituristiche ed attività di commercializzazione diretta dei prodotti agricoli aziendali, in considerazione della particolare e peculiare natura della attività, è altresì facoltà del datore di lavoro distribuire l'orario in uno o più turni giornalieri. La fascia oraria giornaliera è di 14 ore. La dimensione di tale fascia tende ad armonizzare la gestione dei turni e delle presenze dei lavoratori.

Per gli operai addetti all'attività di agriturismo l'orario ordinario potrà essere distribuito nel corso dell'anno, previa intesa tra le parti, in base alle esigenze aziendali.

Fermo restando il limite di orario delle 39 ore settimanali e fatte salve le attività zootecniche è possibile anche per periodi limitati nell'anno, previa intesa tra le parti, una distribuzione dell'orario settimanale medesimo su 5 giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Gli operai addetti al bestiame, in caso di necessità, dovranno prestare l'assistenza anche notturna, come dovranno effettuare il lavoro attinente il governo, la custodia e l'allevamento nei giorni considerati di riposo, festivi e domenicali, per i quali dovranno essere stabiliti regolari turni, in modo da assicurare la copertura delle necessità dell'allevamento e da garantire ai lavoratori addetti i dovuti riposi settimanali, previsti dalla legge e dal presente contratto.

In caso di effettuazione della cosiddetta « settimana corta » si applicano le disposizioni di legge previste in materia contributiva (Legge n. 37 del 16.02.1977).

Nelle aziende dove la prestazione lavorativa è organizzata con turni periodici che riguardano anche le giornate festive, è previsto che l'azienda informi preventivamente i lavoratori e le rappresentanze sindacali interne, qualora presenti, per illustrare l'organizzazione dei turni medesimi.

Chiarimento a verbale - art. 34 CPL

La giornata del sabato concorre alla formazione del periodo di ferie e si considera lavorativa a tutti gli effetti.

ART. 35 - Riposo settimanale (CPL)

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

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

Agli operai di età inferiore ai 18 anni compiuti deve in ogni caso essere assicurato un riposo continuativo di 24 ore decorrente dalla mezzanotte del sabato.

Gli operai addetti al bestiame e quelli aventi particolari mansioni, nel caso in cui per esigenze di organizzazione aziendale non potessero usufruire dell'intero riposo settimanale, dovranno fornire una prestazione lavorativa con orario ridotto a metà di quello ordinario, che verrà compensata con una mezza giornata di riposo retribuita.

Detti riposi compensativi potranno cumularsi per un massimo di 26 giornate annue ed essere fruiti in una o due soluzioni secondo le esigenze aziendali.

In caso di mancato godimento di detti riposi compensativi le prestazioni fornite vanno retribuite con le tariffe correnti maggiorate del 10 %.

ART. 42 – Lavoro straordinario, festivo, notturno (CPL)

Si considera:

- a) **lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro previsto dall'art. 34;
- b) **lavoro festivo**, quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui agli articoli 40 e 41 del CCNL;
- c) **lavoro notturno**, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

a)	lavoro straordinario	25 %
b)	lavoro festivo	35 %
c)	lavoro notturno	40 %
d)	lavoro straordinario festivo	40 %
e)	lavoro festivo notturno	45 %

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 49.

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

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10 %.

Per il personale a tempo determinato impegnato nelle attività di agriturismo si stabilisce che il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne e/o nei giorni festivi, viene retribuito con una maggiorazione del 15% in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

Per le « guardie giurate » il lavoro straordinario e notturno, qualora venga eseguito, sarà compensato forfettariamente con una mensilità e mezza all'anno, da corrisponderci per una metà al 31 agosto e per l'altra metà al 31 dicembre di ogni anno, con riferimento ai salari corrisposti nei relativi mesi di agosto e dicembre.

ART. 44 – Interruzione - Recuperi (CPL)

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate, saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per l'operaio a tempo indeterminato in caso di interruzione dovuta a causa di forza maggiore verrà corrisposta la retribuzione corrispondente all'intero dell'orario ordinario con l'obbligo per l'operaio di recuperare le ore pagate e non prestate, entro 30 giorni, con il limite di 2 ore giornaliere e 12 settimanali. Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dell'art. 8 della Legge 8 agosto 1972, n. 457.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more elaborate, cursive names. Some appear to be initials like 'L', 'PP', and '18', while others are more complex, possibly representing names like 'Fulvio' or 'Antonio'. There are also some scribbles and marks that might be initials or small signatures.

TITOLO VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 49 - Retribuzione (CPL)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale;
- 2) generi in natura o valore corrispettivo, qualora vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- 3) terzo elemento, per gli operai a tempo determinato.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la paga è fissata ad ora. Per gli operai a tempo indeterminato è corrisposta mensilmente.

La paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per il coefficiente 6,50 e quella mensile moltiplicando la paga oraria per il coefficiente 169.

Aumenti retributivi :

vengono concordati i seguenti aumenti retributivi:

- Con decorrenza dal 1° novembre 2012, un aumento del 3,50 %;
- Con decorrenza dal 1° giugno 2013 un ulteriore aumento di 0,65 %
- Con decorrenza dal 1° novembre 2013 un ulteriore aumento di 1,10 %.

Conseguentemente, l'aumento totale è pari al 5,25%.

RACCOLTA DELLE OLIVE

Le parti stipulanti il presente Contratto, in riferimento alla consuetudine, da sempre consolidata in provincia di Perugia, di raccogliere le olive corrispondendo al raccogliitore un minimo di chilogrammi di olio, per ogni quintale di olive raccolte, concordano pienamente di mantenere in essere tale forma di retribuzione, e di disciplinare con linee generali ed uniformi la tariffa; stabiliscono che detta raccolta, debba risultare da atto scritto tra le parti, il quale deve evidenziare, tra l'altro:

- 1) l'appezzamento oggetto della raccolta, indicando gli estremi catastali;
- 2) quanti chilogrammi di olio competono al raccogliitore per ogni quintale di olive raccolte;
- 3) la fornitura degli attrezzi necessari per la raccolta (teli, scale, pinze o rastrelli, pettini manuali, ecc...), seguirà le consuetudini presenti nell'azienda in cui viene effettuata la raccolta medesima.

L'avviamento alla raccolta avverrà, comunque, attraverso assunzioni nominative, nel rispetto delle norme previste per l'avviamento al lavoro in agricoltura.

WELFARE CONTRATTUALE

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 49 del CCNL, le prestazioni previste dall'articolo 62 del presente CPL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione al F.I.M.I.L.A. di Perugia, di cui all'art. 65, a decorrere dal 1° gennaio 2012 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 26,00 euro mensili, equivalenti a euro 1,00 giornalieri.

All'operaio a tempo determinato compete il T.F.R. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all' 8,63 % calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 % del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul terzo elemento.

TITOLO VII

PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

ART. 62 – Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli (CPL)

Agli operai agricoli e florovivaisti, dipendenti di aziende agricole singole o associate in qualunque forma, assunti a tempo indeterminato o determinato, in possesso dei requisiti per accedere alle prestazioni previdenziali ed assistenziali previsti dalla legge, sarà corrisposta un'indennità giornaliera integrativa di quella a loro corrisposta dall'I.N.P.S. e/o dall'I.N.A.I.L., nelle misure e con le modalità previste dallo statuto e dal regolamento del F.I.M.I.L.A., di cui si riporta un estratto nell'allegato 2).

ART. 66 - Lavori pesanti e nocivi (CPL)

Sono considerati "lavori pesanti" tutte le attività che richiedono un notevole sforzo fisico, quali:

- spargimento a mano di concimi chimici;
- taglio di boschi;
- trasporto di pesi superiori a 50 kg. per collo;
- scavo manuale di fosse e buche di profondità superiore ai cm. 100.

Ai lavoratori che effettueranno lavori pesanti è riconosciuta una maggiorazione salariale pari al 10 % del salario contrattuale.

Sono considerati "lavori nocivi" tutte le attività che possono pregiudicare la salute del lavoratore, quali:

- l'uso di presidi sanitari appartenenti alla 1^a e 2^a classe.

Ai lavoratori che effettueranno lavori nocivi le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda.

Non si applicheranno le maggiorazioni salariali e le limitazioni di orario qualora si utilizzeranno attrezzature o sistemi tecnologicamente avanzati.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'L' in the center, and several other signatures on the right, some with initials like 'pl' and 'di'.

TITOLO VIII

SOSPENSIONE, RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 75 - Norme disciplinari (CPL)

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

- 1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
 - a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) che per negligenza arrechi danno all'azienda, al bestiame e ai macchinari;
 - c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.
- 2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva nelle mancanze di cui al paragrafo 1).
- 3) con i licenziamenti così come previsti nei casi contemplati dall'art. 72 del C.C.N.L..

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lett. b) del paragrafo 1), saranno devoluti a scopo di beneficenza.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87.

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

ART. 86 — Quote sindacali per delega (CPL)

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario e previa delega, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, nella misura dell' 1 % del salario contrattuale.

Il datore di lavoro verserà mensilmente le quote trattenute sui salari sul C.C. bancario i cui estremi verranno comunicati dalla Organizzazione Sindacale indicata dal lavoratore nella predetta delega.

La delega di cui al primo cpv. verrà rilasciata dal lavoratore al datore di lavoro, tramite la propria Organizzazione Sindacale ed avrà validità fino a revoca scritta dello stesso lavoratore.

TITOLO X

NORME FINALI

ART. 92 — Esclusività di stampa. Archivi contratti

Il presente CPL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963 del 1988, le parti contraenti si impegnano a inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin n. 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del decreto legge n. 318 del 96, il presente CPL, a

cura di una delle parti, sarà inviato nel termine di trenta giorni al Ministero del lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CPL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized abbreviations. One signature on the left is circled. In the bottom right corner, the number '21' is written next to a small mark.

Oggi 9 luglio 2004 in Perugia, nel contesto della trattativa per il rinnovo del CPL per gli operai agricoli e florovivaisti, **CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, F.L.A.I. - C.G.I.L., F.A.I. - C.I.S.L., UILA - U.I.L.** hanno sottoscritto il seguente protocollo d'intesa, che viene allegato al contratto.

PROTOCOLLO D'INTESA

Il processo di globalizzazione dei mercati, che di giorno in giorno interessa sempre di più tutti i segmenti dell'economia, ha prodotto, e produrrà in futuro, effetti significativi, e sotto certi aspetti preoccupanti, anche per il sistema agricolo perugino.

Le modifiche introdotte dalle recenti revisioni della Politica Agricola Comune e l'allargamento ad est dell'Unione Europea aggiungono elementi di incertezza per il futuro del settore nella nostra Provincia, soprattutto in ordine ai risvolti strutturali che potrebbero derivare da una tenuta solo parziale del settore agricolo ai cambiamenti in atto. I mutamenti saranno certamente negativi per quel che riguarda l'entità dei flussi finanziari destinati al sistema agricolo e, molto probabilmente, segneranno profondamente gli assetti territoriali e produttivi.

Le Organizzazioni che sottoscrivono il protocollo si sarebbero aspettate e auspicano maggiore attenzione da parte dell'Unione Europea, del Governo Italiano, della Regione Umbria e della stessa Amministrazione Provinciale alla stabilità economica delle imprese.

Inoltre, la congiuntura europea non favorevole, la contrazione dei consumi ed il quadro economico critico di alcuni Paesi estimatori tradizionali dei nostri prodotti aggiungono ulteriori condizioni di perplessità ad un quadro di grande instabilità.

Le imprese perugine competono sui mercati facendo leva, anche, sulla tipicità, sulla qualità ed, in qualche caso, sull'unicità dei loro prodotti. Nonostante queste caratteristiche conquistino con sempre maggiore intensità l'interesse dei consumatori, non si può sottacere la presenza di elementi che frenano la competitività delle imprese di questa provincia, in particolare sul piano delle carenze infrastrutturali e della mancata sbrurocratizzazione amministrativa.

Anche alla luce degli effetti non del tutto soddisfacenti conseguiti con il PSR, appare oggi indispensabile un'analisi approfondita dei limitati risultati raggiunti sul piano dell'ammodernamento delle strutture aziendali e della loro competitività sui mercati, nonché dell'intero sistema.

Se si vuol mantenere e possibilmente ampliare la capacità di competere del sistema agricolo provinciale, occorre mettere in atto un ampio programma di ammodernamento delle aziende e del sistema infrastrutturale. Obiettivi prioritari non possono che essere il miglioramento delle condizioni di competitività delle aziende, una ulteriore crescita della qualità delle produzioni, lo sviluppo della multifunzionalità aziendale, il consolidamento e lo sviluppo del quadro occupazionale.

Tra i fenomeni che meritano tutta l'attenzione delle Organizzazioni firmatarie del presente protocollo è opportuno segnalare anche il lavoro sommerso ed il lavoro fittizio. Entrambi determinano condizioni sfavorevoli rispettivamente per i lavoratori coinvolti e per le aziende che rispettano le regole.

Fenomeni che devono essere oggetto di un attento monitoraggio finalizzato ad individuarne le caratteristiche e le specifiche ragioni, per poter successivamente mettere in atto le azioni conseguenti.

L'obiettivo comune non può che essere una complessiva presa di coscienza della necessità di assicurare un sempre più diffuso rispetto sostanziale della legislazione in materia di lavoro e previdenza e dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni più rappresentative.

In un quadro di relazioni sindacali sempre più caratterizzato dalla consapevolezza che i prossimi anni saranno decisivi per il futuro del settore, le Organizzazioni firmatarie del presente protocollo ritengono necessario avviare un urgente confronto con la Pubblica Amministrazione che abbia come oggetto i seguenti temi:

- 1) programmazione di settore, dotazioni finanziarie e loro destinazione; precisando preliminarmente che ritengono ineludibile finalizzare tutti gli sforzi all'ammodernamento delle strutture agricole, al recupero di competitività del settore, al miglioramento della qualità delle produzioni agricole provinciali ed alle ricadute occupazionali;
- 2) azioni ed interventi tesi a migliorare il quadro infrastrutturale ed alla predisposizione di un piano promozionale straordinario per le produzioni agricole provinciali;
- 3) progetti di formazione che abbiano come obiettivo l'aggiornamento professionale degli addetti, atti a favorire un ricambio generazionale ed il consolidamento del quadro degli addetti;
- 4) agevolazioni per la realizzazione di progetti di integrazione con tutti i partner della filiera, tendenti a rafforzare le capacità di penetrazione sul mercato dei prodotti agricoli umbri;
- 5) verifica dell'attuale sistema delle priorità previsto dal piano di sviluppo rurale, al fine di agevolare le iniziative di investimento messe in atto da imprese con unità di lavoro e quelle promosse da imprese inserite in consolidati sistemi agro-alimentari ed in grado di creare nuove occasioni di lavoro, per conseguire migliori livelli di equilibrio ed una maggiore attenzione verso le imprese e le strutture che assicurano la tenuta dell'intero sistema agricolo;
- 6) azioni di monitoraggio sui fenomeni del lavoro sommerso e fittizio in agricoltura;
- 7) forme di incentivazione per favorire l'emersione del lavoro dei pensionati;
- 8) semplificazione delle procedure per l'ottenimento delle autorizzazioni dei cittadini extracomunitari e realizzazione di iniziative di formazione nei paesi di origine;
- 9) previsione di incentivi per le imprese con maggiore intensità occupazionale e/o operanti nei territori che non usufruiscono delle agevolazioni previste dalla legislazione vigente.

CONFAGRICOLTURA
COLDIRETTI
CIA
F.L.A.I. - C.G.I.L.
F.A.I. - C.I.S.L.
UILA - U.I.L.



Handwritten signatures of the signatories, including representatives of CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, F.L.A.I. - C.G.I.L., F.A.I. - C.I.S.L., and UILA - U.I.L.

F.I.M.I.L.A.

***Fondo Integrativo Malattia e Infortuni per i Lavoratori Agricoli
della provincia di Perugia***

(estratto del regolamento)

Tutti gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Perugia, sia a tempo indeterminato che determinato, possono beneficiare di un'indennità giornaliera integrativa di quella a loro corrisposta dall'I.N.P.S. e/o dall'I.N.A.I.L., nelle seguenti misure:

1) **Indennità di malattia:**

- a) per eventi di malattia della durata inferiore o uguale a 6 giorni, per i 3 giorni di carenza sarà riconosciuto il 60% del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive provinciali vigenti al momento dell'evento e relativo al profilo professionale di appartenenza; per eventi di durata superiore a 6 giorni, per i 3 giorni di carenza sarà riconosciuto il 100% del salario giornaliero individuato come sopra;
- b) per gli eventi di malattia, fatta salva la previsione di cui al punto precedente, il F.I.M.I.L.A. integrerà tutte le giornate indennizzate dall'I.N.P.S. fino al raggiungimento del 100% del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive provinciali vigenti al momento dell'evento e relativo al profilo professionale di appartenenza.

2) **Indennità di infortunio:**

per gli eventi di infortunio, il F.I.M.I.L.A. integrerà l'indennità erogata dall'I.N.A.I.L. riconoscendo per le 3 giornate di carenza un importo fino al raggiungimento del 100 % del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive provinciali vigenti al momento dell'evento e relativo al profilo professionale di appartenenza..

3) **Indennità di maternità obbligatoria:**

per i periodi di maternità obbligatoria, il F.I.M.I.L.A. integrerà tutte le giornate indennizzate dall'I.N.P.S. con un'indennità pari al 20% del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive provinciali vigenti al momento dell'evento e relativo al profilo professionale di appartenenza.

4) **Indennità di maternità facoltativa:**

per i periodi di maternità facoltativa, il F.I.M.I.L.A. riconoscerà un'integrazione una-tantum pari ad € 500,00 (cinquecento/00). Per tale indennità viene previsto un tetto massimo di spesa di € 10.000,00 annue; oltre tale soglia il Comitato di Gestione si riserva di valutare l'ammissibilità delle domande sulla base della disponibilità finanziaria del Fondo.

5) **Indennità Cassa Integrazione Salariale Ordinaria:**

per ogni giornata di Cassa Integrazione Salariale Ordinaria Agricola (C.I.S.O.A.) è corrisposta un'indennità giornaliera integrativa pari al 10% del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive provinciali vigenti al momento dell'evento e relativo al profilo professionale di appartenenza.

6) Indennità Cassa Integrazione Salariale per crisi economica:

per ogni giornata di cassa integrazione per motivi di crisi economica (C.I.S.O.A. e CIG in deroga), il FIMILA integrerà tutte le giornate indennizzate dall'I.N.P.S. fino al raggiungimento del 100 % del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive e relativo al profilo professionale di appartenenza, tenuto conto dell'eventuale integrazione contrattuale erogata dall'azienda.

Ai dipendenti, richiedenti le indennità di cui ai punti 1), 2) e 6), che hanno ricevuto un'indennità INPS o INAIL già pari alla retribuzione contrattuale come sopra individuata, perché nella propria retribuzione sono presenti altri elementi di paga (straordinari, superminimi, scatti di anzianità, ecc.) il F.I.M.I.L.A. erogherà comunque un'integrazione giornaliera pari ad € 8,00.

Le indennità saranno corrisposte dal primo al 180° giorno del periodo. Oltre i 180 giorni, il Comitato di Gestione si riserva l'esame delle situazioni particolari del lavoratore interessato per i provvedimenti di conseguenza.

Vengono inoltre istituite le seguenti indennità:

7) Assegno agli eredi:

in caso di decesso del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro, è corrisposto un importo di € 3.000,00 complessivi, a favore del coniuge e/o dei figli del dipendente.

8) Borse di studio:

è istituito un contributo a favore del lavoratore/studente che abbia lavorato almeno 102 giornate nell'ultimo biennio, o del proprio figlio residente in Italia, che consegua il diploma di istruzione secondaria o di laurea o di laurea magistrale.

Il diploma deve essere conseguito con il risultato finale di almeno 90/100, in caso di diploma di istruzione secondaria, e di almeno 100/110 in caso di laurea o di laurea magistrale.

La borsa di studio verrà assegnata ai figli del dipendente che abbiano conseguito il diploma di istruzione secondaria con un corso di studi regolare ed i diplomi di laurea con al massimo un anno di fuoricorso.

Il contributo previsto è pari a:

- € 800,00, per il conseguimento del diploma di laurea magistrale;
- € 600,00, per il conseguimento del diploma di laurea;
- € 400,00, per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria.

Le borse di studio verranno assegnate nel limite del budget annuale destinato a questa misura dal Comitato di Gestione del FIMILA, che provvederà anche a stilare il regolamento attuativo per l'erogazione delle borse per titoli conseguiti all'estero. Le domande andranno presentate tra l'1 ed il 31 dicembre di ogni anno, relativamente ai titoli conseguiti nell'anno.

Nel caso in cui la totalità delle domande presentate fosse superiore al budget stabilito, l'importo delle singole borse di studio verrà riproporzionato di conseguenza.

Il Comitato di Gestione alla fine di ogni anno, valutata la consistenza del fondo cassa del FIMILA, potrà individuare un budget di spesa da destinare ad attività di formazione e/o informazione in materia di lavoro e sicurezza, nonché a favore di prestazioni sociali diverse da quelle già individuate.

RIMBORSO ALLE AZIENDE DELLE INDENNITÀ ANTICIPATE

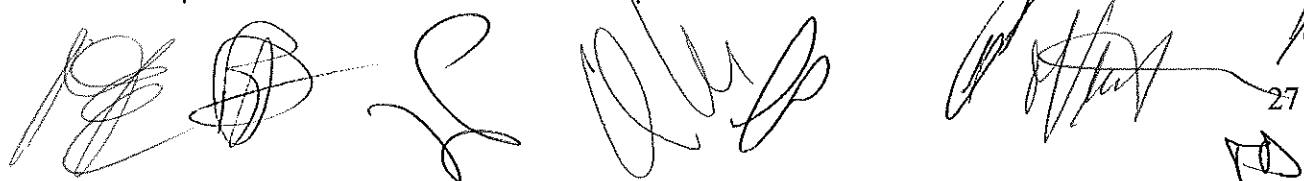
Constatata l'esistenza sempre più diffusa di prassi e accordi aziendali che prevedono l'anticipo dell'indennità FIMILA da parte delle aziende ai propri dipendenti, il Comitato di Gestione stabilisce che in detti casi, dietro esplicita richiesta dell'azienda, controfirmata dal lavoratore avente diritto, l'erogazione delle indennità può essere versata direttamente al datore di lavoro. Alla domanda di integrazione, presentata sull'apposita modulistica dovrà essere allegata oltre a copia dei documenti ordinariamente previsti, anche copia del cedolino paga dal quale risulti l'erogazione dell'anticipo per un importo almeno pari a quello dell'indennità F.I.M.I.L.A.. In tali casi l'assoggettamento a ritenuta IRPEF di tale indennità è effettuato direttamente dal datore di lavoro medesimo.

Protocollo d'intesa su *"Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori"*

Le Parti firmatarie del presente contratto provinciale di lavoro convengono sulla necessità di adottare iniziative efficaci per proseguire il trend di miglioramento della sicurezza del lavoro in agricoltura. Le Parti concordano che le difficoltà ambientali della provincia determinano una incidenza di infortuni importante ma rilevano che il numero degli stessi, come evidente nei dati ufficiali, è negli anni progressivamente diminuito, nonostante la persistenza di casi di infortunio mortale, fenomeno tragico che permane ed è quasi sempre collegato all'utilizzo delle macchine agricole. L'analisi dei dati rileva una maggiore frequenza di infortuni nel lavoro autonomo e percentuali meno drammatiche sul lavoro dipendente. Ciò dipende da una maggiore professionalità presente nelle aziende strutturate dove età degli addetti dipendenti più bassa ma anche la competenza specifica degli stessi è maggiore, e questi due fattori giocano a favore della prevenzione. Inoltre, nelle aziende datoriali si riscontrano investimenti in sicurezza molto più massicci, frutto di un quadro normativo teso alla prevenzione che abbraccia un arco temporale ventennale e che, seppure ancora lontano da obiettivi soddisfacenti, hanno prodotto frutti importanti. Si rileva la necessità di assicurare più incisive azioni di formazione ed aggiornamento degli addetti, finalizzate all'incremento della consapevolezza "sul problema", alla conoscenza delle cause di infortunio e malattie professionali, all'adozione di irrinunciabili comportamenti finalizzati ad abbattere il rischio. E' oltremodo necessario che le imprese investano ancora di più in sicurezza, specialmente quando si va ad intervenire in strutture, impianti, attrezzature e macchine. Pertanto è opportuno che, nella programmazione delle forme di sostegno all'imprenditoria e dei fondi strutturali comunitari, in particolare debbano essere premiate le imprese che pianificano investimenti in sicurezza o che hanno svolto concreti interventi di adeguamento sulla sicurezza. Parallelamente tale priorità, al fine di intervenire con maggiore incisività su tutta la popolazione attiva delle campagne, aumentando e livellando lo standard di sicurezza generale in tutte le aziende agricole, oltre che nell'ottica di ridurre l'incidenza del "costo sociale" di detti fenomeni, deve valere nel campo del lavoro esclusivamente autonomo. Quindi, anche nelle aziende che si avvalgono solo di lavoro familiare, vanno privilegiati gli agricoltori che investono in sicurezza.

La Parti ritengono di doversi impegnare non solo nell'azione verso l'amministrazione pubblica competente per le tematiche sopra esposte, ma di svolgere una azione più mirata e diffusa per migliorare l'attenzione culturale di imprenditori e dipendenti agricoli in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Allo scopo, le Parti continueranno nella loro attività di informazione e prevenzione, per dare piena applicazione alle norme previste dalla legge e dai contratti vigenti in materia e pertanto si impegnano ad avviare iniziative: proprie, congiunte e attraverso gli organismi bilaterali, per svolgere attività di informazione e formazione. Si impegnano inoltre, nel momento in cui a livello nazionale verranno sanciti accordi specifici, a definire un protocollo di intesa per la formazione, e la messa a disposizione del settore di figure competenti. E' infatti noto che le Confederazioni nazionali stanno definendo alcune materie, tra cui i temi della sicurezza accanto ed all'interno della definizione della bilateralità agricola. Le organizzazioni firmatarie datoriali e sindacali provinciali, intendono, nel rispetto del quadro contrattuale e di accordi nazionali prossimi dall'essere varati, dare seguito ad utili strumenti locali procedendo conseguentemente all'apertura del tavolo di confronto dedicato. Inoltre le Parti concordano di utilizzare lo strumento della *cassa extralegem*/ente bilaterale anche attraverso l'utilizzo di apposite linee di finanziamento per una campagna puntuale che rafforzi anche in questo settore la cultura della sicurezza, sicurezza intesa come investimento per il futuro delle aziende e dei loro dipendenti.



27

