



Contratto Provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Alessandria

valevole per il quadriennio
dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2023



Il giorno 30 giugno 2021 nella sede di Confagricoltura Alessandria di via Trotti n.122
tra:

- CONFAGRICOLTURA ALESSANDRIA, rappresentata dalla sig.ra Paola Maria Sacco (presidente), in nome e per conto dei Sindacati Provinciali di Categoria interessati, assistita dalla sig.ra Cristina Bagnasco (direttore) e dal sig. Mario Rendina responsabile del Servizio Sindacale;

- COLDIRETTI ALESSANDRIA, rappresentata dal sig. Mauro Bianco (presidente), assistito dal dott. Roberto Bianco (direttore) e sig.ra Marzia Poletto responsabile servizio sindacale;

- CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, rappresentata dalla sig. Daniela Ferrando (presidente), assistito dal sig. Paolo Viarengi (direttore);

e

-F.A.I.-C.I.S.L. AL-AT (Federazione Agricola Alimentare Ambiente Industriale), rappresentata dal sig. Enzo Medicina (segretario), assistito dalla sig.ra Annalisa Minetto;

-F.L.A.I.-C.G.I.L. (Federazione Lavoratori Agro-Industria), rappresentata dal sig. Raffaele Benedetto (segretario);

-U.I.L.A. – U.I.L. (Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari), rappresentata dal sig. Tiziano Crocco (segretario);

si è stipulato, in armonia con le norme contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del 1/01/2018, il Contratto Provinciale di Lavoro (C.P.L.), per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Alessandria, a valere dal 1° gennaio 2020, a tutto il 31 dicembre 2023.

Premessa

Miglioramento rapporti di lavoro

I principi programmatici intesi a favorire il miglioramento dell'occupazione in generale e dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in particolare, in connessione allo sviluppo economico del settore, vengono enunciati in premessa al presente C.P.L. e si articolano nel testo seguente.

Premesso che le Organizzazioni Provinciali degli imprenditori e lavoratori agricoli sono delegate ad individuare le scelte produttive per lo sviluppo dell'agricoltura della Provincia di Alessandria, al fine anche di determinare il miglioramento delle dimensioni dei rapporti di lavoro in connessione con lo sviluppo economico del settore;

- tenuto presente che in materia, a livello regionale, dovrà essere esercitata la delega prevista dal Contratto Nazionale;

- rilevato che gli indirizzi produttivi dell'agricoltura Provinciale devono essere valutati in relazione alla politica agricola comunitaria, alla conseguente normativa nazionale e regionale nonché alle esigenze del mercato in un'ottica agro-industriale a garanzia e sviluppo del reddito, dei livelli di occupazione e nel rispetto anche dell'interesse dei consumatori;

- evidenziata la necessità di utilizzare la produttività dei terreni tenuto conto delle indicazioni di mercato, del miglioramento qualitativo delle produzioni e con il fine di creare nuove occasioni di lavoro e migliorare i livelli occupazionali;

le parti stipulanti individuano le seguenti macro attività e tendenze colturali dell'agricoltura Provinciale:

cerealicoltura– vitivinicoltura - ortofrutticoltura - zootecnia - risicoltura - forestazione - agriturismo – aziende faunistiche venatorie – aziende di servizi e ricerca in agricoltura - evidenziando che dette attività e tendenze colturali con riferimento alle zone così come sotto indicate non devono ovviamente intendersi con rigidità, in relazione sia alla delimitazione territoriale sia agli ordinamenti colturali, ma devono essere considerate con la necessaria elasticità in funzione della dinamica delle condizioni strutturali e delle esigenze di mercato.

Con riguardo alle suddette attività e tendenze colturali si rileva che:

Cerealicoltura e bieticoltura – è necessaria la difesa e miglioramento delle colture cerealicole e bieticole, con particolare riguardo alla qualità delle produzioni ed alla organizzazione di mercato.

Oleaginose e proteaginose - si rileva la possibilità di aumentare i livelli produttivi nel rispetto delle aree di base fissate dalla U.E.

Vitivinicoltura - nell'ambito delle norme legislative vigenti la coltura deve essere sviluppata nelle zone collinari, con l'aggiornamento degli impianti viticoli per conseguire produzioni di qualità. Si intravede la necessità della riorganizzazione degli impianti collettivi di trasformazione e la realizzazione, anche con l'intervento organico degli Enti Pubblici, di iniziative idonee a far conoscere il prodotto di qualità sui mercati locali, nazionali ed esteri.

Ortofrutticoltura e colture intensive - si individua l'opportunità di incrementare colture specializzate ad alto impiego di manodopera come quella dell'ortofrutta nelle zone vocate, ove sono già in atto, in particolare quelle orticole che hanno raggiunto un notevole grado di sviluppo e altre colture (es. pomodoro) che possono dare garanzia di reddito e occupazione se viste in un contesto più ampio collegato allo sviluppo delle industrie di trasformazione dei prodotti agricoli.

Zootecnia ed allevamenti - si individua opportuna la costante specializzazione e qualificazione degli allevamenti con particolare riguardo a quello bovino, dando maggiore spazio agli allevamenti in collina e montagna attraverso l'utilizzo dei terreni abbandonati ed incolti ed il miglioramento della foraggi coltura e del prato pascolo. Al riguardo si evidenzia l'importanza degli allevamenti ovi caprini che in provincia cominciano ad essere una positiva realtà anche per quanto riguarda la produzione di formaggi tipici.

Risicoltura - mantenimento della risicoltura nella zona di pianura "irrigua" tenuto conto dell'alto livello di specializzazione conseguito dagli addetti al settore, degli investimenti che hanno consentito il raggiungimento di un livello produttivo tecnologicamente molto avanzato e della particolare vocazione dei terreni con l'obiettivo di qualificare la produzione in funzione delle esigenze di mercato ed in relazione all'area di base fissata dall'U.E.

Forestazione - al fine di una migliore sistemazione idraulico-forestale dei terreni e con lo scopo di creare una fonte di reddito nel campo del legno da lavoro, si rende indispensabile un programma di forestazione coordinato con le Comunità montane ed i competenti organismi regionali che, oltre ad interessare le proprietà demaniali e private di collina e montagna, sia esteso alle aree adiacenti a torrenti e fiumi, dove la coltura del pioppo può dare ottimi risultati.

Agriturismo - necessita incentivare lo sviluppo dell'agriturismo con il recupero del patrimonio edilizio rurale ed attraverso l'installazione di opportune attrezzature onde favorire il turismo e conseguentemente creare possibilità di reddito, soprattutto nelle aree montane e collinari.

Aziende agri-faunistiche-venatorie – Si rileva la necessità di incentivare tali aziende con progetti specifici al fine di conservazione e ripristino ambientale, ed al fine anche di garantire l'obiettivo agricolo-naturalistico e faunistico, da svilupparsi preferibilmente in e tra quelle aziende agricole ricadenti in aree svantaggiate o dismesse.

Verde pubblico e privato - al fine di una necessaria valorizzazione dell'ambiente e del territorio si ritiene auspicabile lo sviluppo di quelle attività volte alla cura e manutenzione di giardini, prati, boschi sia pubblici che privati.

Altre attività – a livello Provinciale esistono poi realtà produttive già affermatesi nel tempo, come ad esempio l'apicoltura, l'allevamento della selvaggina, l'allevamento degli struzzi, l'attività di produzione di energia elettrica ricavata da fonti alternative (fotovoltaico, a terra e sui tetti, digestione anaerobica e, per combustione), oppure attività che in futuro potrebbero essere interessanti in un'ottica di sviluppo occupazionale come l'elicicoltura, la coltivazione dei funghi e delle piante officinali, l'allevamento dei cani. Occorre tenere presente inoltre che le recenti disposizioni in materia di orientamento e modernizzazione del settore agricolo (decreti legislativi 228/2001 e 99/2004) hanno riconosciuto il ruolo multifunzionale dell'attività agricola e hanno definito il quadro di riferimento delle attività connesse; è certo,

pertanto, che nel settore agricolo si affacceranno nuove figure professionali nell'ambito del lavoro dipendente.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto provinciale di lavoro

Il Contratto Provinciale di Lavoro si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco del C.C.N.L. ed ha durata quadriennale. La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente indicate dagli artt. 92 e 93 del vigente C.C.N.L., secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello Nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con i tassi di inflazione programmata, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo secondo i principi ed i criteri stabiliti dal presente articolo.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta sui salari tabellari nel primo biennio di validità del C.C.N.L., da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento dell'economia territoriale del settore agricolo.

In sede di rinnovo contrattuale, le parti potranno concordare l'eventuale elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione del periodo di carenza contrattuale.

Art. 2

Decorrenza, durata e modalità di rinnovo del contratto provinciale

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento e/o Posta Certificata Pec. In caso di mancata disdetta il contratto si intende prorogato per un anno e così di anno in anno.

La parte che ha dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le proposte per il rinnovo almeno quattro mesi prima della scadenza del contratto.

Le trattative dovranno iniziare entro i due mesi successivi dalla scadenza.

Art. 3

Relazioni sindacali - cassa extra legem - sistema della bilateralità – osservatorio provinciale

In applicazione di quanto disposto dall'art. 6, 7 e 8 del C.C.N.L., le Organizzazioni Provinciali stipulanti, precisano che il presente contratto prevede già la piena attuazione in tema di bilateralità e sono già pienamente operativi:

- 1) l'Ente bilaterale agricolo Alessandria (E.B.A.A.) che il 23/10/2014 (data della sua costituzione), ha incorporato l'ex SIMI (servizio integrativo malattia e infortuni), e il

Comitato Paritetico per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, in luogo delle sue due articolazioni:

- E.B.A.A. PRESTAZIONI, che provvede alle erogazioni agli operai agricoli e florovivaisti delle prestazioni integrative di malattia, infortunio, maternità, visite e prestazioni specialistiche, ecc..;
 - E.B.A.A. SICUREZZA, che si propone come scopo primario la promozione della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro, la tutela della salute e sicurezza per i lavoratori del comparto agricolo;
- 2) l'accordo Quadro relativo alle voci detassabili della retribuzione, per incentivare l'occupazione e la produzione, rinnovato e sottoscritto dalle parti in data 07/06/2016, depositato presso la D.T.L. il 20/06/2016, rep. n. 28 prot. n. 13076 (allegato M);
 - 3) l'avviso comune di interpretazione autentica, sottoscritto il 06/11/2013, dalle parti firmatarie, Provinciali, in adesione di quanto in precedenza sottoscritto a livello nazionale dalle confederazioni datoriali e sindacali, riguardante l'orario di lavoro e la retribuzione, con particolare riferimento all'art. 44 del precedente C.C.N.L., che vale anche quale atto di autonomia collettiva territoriale al fine della determinazione per gli operai assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato della base imponibile contributiva.
 - 4) l'osservatorio provinciale, che si propone anch'esso come scopo primario il monitoraggio, la ricerca sulle dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e della movimentazione dei flussi migratori; per il quale le parti firmatarie convengono di dare ulteriore impulso alle attività sopra evidenziate e dare piena attuazione ed operatività all'osservatorio provinciale attraverso puntuali incontri preventivamente calendarizzati.

Tali incontri, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 del C.C.N.L., saranno finalizzati a fornire alle Organizzazioni Sindacali di parte Salariale da parte delle Organizzazioni datoriali: - le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di eventuali finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo; - a verificare la situazione occupazionale; - ad esaminare le eventuali riduzioni derivanti da processi di ristrutturazione o conversione produttiva; - a ricercare ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera; - esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare la Regione, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura; - esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto Provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze presentate dalle Organizzazioni sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 89; - verificare nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali; con particolare riferimento alle cooperative agricole che eseguono prestazioni alle aziende agricole.

Nell'ambito degli incontri, saranno ricercate e concordate azioni idonee ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, dell'occupazione femminile, superando le disparità eventualmente esistenti.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di quantificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, affinché l'osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Attraverso l'Osservatorio Provinciale le Parti convengono di verificare la possibilità di migliorare la formazione professionale degli operai agricoli anche per favorire la

stabilizzazione occupazionale. L'Osservatorio Provinciale, al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del lavoro agricolo, in applicazione dell'art. 9 del C.C.N.L., potrà tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti.

L'Osservatorio è costituito regolarmente in data 21/02/2007 ed è composto da 1 membro effettivo ed 1 supplente per ogni Organizzazione firmataria del contratto. Le riunioni si terranno presso la sede di Confagricoltura Alessandria, per la trattazione di specifici argomenti, o qualora se ne ravvisasse la necessità, la partecipazione potrà essere allargata ad un ulteriore membro per ogni Organizzazione. Viene allegato al presente copia aggiornata nei nominativi dei Componenti del citato verbale di costituzione dell'osservatorio (allegato A).

Nota a verbale.

Le parti condividono la preoccupazione riferita alle persistenti difficoltà che stanno alla base della non ancora avviata ripresa economica e dall'ulteriore aggravamento dovuto alla recente pandemia da Covid-19 e quindi il perdurare della stagnazione economica in atto, aggravatasi ulteriormente dal conflitto Russo-Ucraino.

Le parti sottolineano che pur trovandosi le aziende del comparto nella condizione di evidente contrazione delle proprie aspettative, dovute anche alle incertezze che gravano sul settore a causa della penalizzante riforma della PAC 2023/2027; ritengono tuttavia necessario, oltre che opportuno ricercare e favorire in completa armonia, le condizioni all'avvio di una concreta ripresa. Le parti condividono, pertanto, sull'opportunità di politiche contrattuali atte alla ricerca di nuove occasioni di lavoro e nuove e più determinate spinte, ad investire nell'impresa e nel lavoro agricolo, nel segno della buona occupazione e dell'innovazione, attraverso il pieno rispetto della legalità, della salute e della sicurezza sul lavoro e delle norme che regolano la competitività delle imprese nel territorio e il rapporto di lavoro con i lavoratori.

Le parti stipulanti, in ossequio a quanto previsto dal C.C.N.L. agli artt 6-8-9-10-62-68, ivi compreso il "protocollo di intesa", nonché l'accordo del 30/07/2012, in data 23/10/2014, hanno dato piena attuazione "all'Ente Bilaterale Agricolo Alessandria (E.B.A.A.)", attraverso la sua costituzione realizzatosi con l'incorporazione in E.B.A.A. del preconstituito "servizio integrativo malattia e infortuni" (SIMI), e del comitato paritetico per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro.

E.B.A.A. opera attraverso le sue due articolazioni:

- a) E.B.A.A. prestazioni che provvede alla erogazione agli operai agricoli e florovivaisti delle operazioni integrative di malattia, infortuni, maternità, visite e prestazioni specialistiche, ecc..
 - b) E.B.A.A. sicurezza che si propone come scopo primario, la promozione della prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro, la tutela della salute e sicurezza per i lavoratori del comparto agricolo;
- dell'accordo quadro relativo alle voci detassabili dalla retribuzione (già esistente) per incentivare l'occupazione e la produzione.

Conformemente a quanto previsto dall'Art. 7 del CCNL il neo costituito ente bilaterale, tra gli altri potrà:

- organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di lavoro e di integrazione al reddito individuati dal CCNL o da appositi accordi stipulati con le istituzioni.
- svolgere le attività previste dall'art. 12 del CCNL in materia di mercato del lavoro;
- promuovere e coordinare lo sviluppo delle casse extralegem e degli altri organismi bilaterali territoriali, che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori.

- favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, e svolgere le attività assegnate ad AGRIFORM, di cui all'art. 10 del CCNL.
- svolgere le attività già assegnate al comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.
- svolgere le attività assegnate all'Osservatorio provinciale di cui al presente art. 3 CPL.
- svolgere attività di studio e di ricerca ed individuare gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole nel lavoro, nonché le misure atte a superarli.
- realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo della formazione e della competitività.

All'Ente Bilaterale potranno inoltre essere affidati altri compiti in linea con le prescrizioni delle nuove disposizioni legislative in materia di bilateralità, quali, ad esempio, quello previsto dall'avviso comune del 16/09/2011.

Art. 4 **Assunzione**

In base alle norme vigenti tutti gli operai devono essere assunti tramite il competente Centro per l'impiego.

L'assunzione della manodopera è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire con rapporto **a tempo indeterminato o a tempo determinato**, con l'obbligo per il datore di lavoro e del dipendente di sottoscrivere regolare contratto individuale, di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione con rapporto a tempo determinato può avvenire:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali, a carattere saltuario o per fase lavorativa, per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative dell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 gg annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (lett. b articoli 21 e 22 del CCNL).
- di durata superiore a 180 gg di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (lett. c articoli 21 e 22 del CCNL).
- per "fase lavorativa", che si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc..).
- per le fasi lavorative individuate nel presente contratto provinciale, l'assunzione degli operai a tempo determinato, viene effettuata con la garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa fase lavorativa, facendo salve diverse e particolari eccezioni; tali eccezioni potranno riferirsi a:
 - interventive ostative attività atmosferiche naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, ecc..), altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore quali a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura dei mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, ecc., che non consentono

l'esecuzione dei lavori, ritardino l'inizio, ovvero anticipino il termine, o comunque interrompano il normale orario di lavoro.

Le interruzioni devono essere giustificate dalle causali sopra indicate e coerenti in termine di durata.

Gli operai assunti con rapporto a tempo determinato, hanno diritto alla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata sulla base delle retribuzioni previste dal contratto provinciale; salvo che rimangano a disposizione del datore di lavoro, previo accordo.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nota a verbale

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in agricoltura, le parti si impegnano di verificare la possibilità e la fattibilità di raccogliere le manifestate disponibilità al lavoro e inserirli su un bollettino, gestito, redatto e messo a disposizione dall'Ente Bilaterale.

Art. 5

Libretto sanitario

In applicazione a quanto disposto dall'art. 70 del C.C.N.L. le Organizzazioni firmatarie del presente C.P.L. adotteranno il libretto sanitario di cui ogni lavoratore dovrà essere munito.

L'Osservatorio Provinciale previsto dal precedente art. 3, pur con l'intento di uniformarsi al fac-simile Nazionale, ne ha istituito un fac simile più consono alle esigenze Provinciali, individuando anche le modalità di tenuta e compilazione, tenuto conto di indirizzi e/o norme regionali (all G).

Art.6

Classificazione e mansioni degli operai agricoli e dei lavori

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento, la classificazione prevista dall'art. 31 lettera a del C.C.N.L. e dal presente articolo.

Mentre per gli operai florovivaisti si deve fare riferimento alla classificazione della lett. B dell'art. 31 del C.C.N.L., gli operai agricoli sono classificati nelle seguenti "aree professionali" e nei relativi profili professionali così definiti:

Area 1^a – declaratoria:

- Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali, che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti particolare specializzazione.

Sono classificati in nella **1^a area** gli operai inquadrati nei livelli "a" – "b".

- **Livello "a" ex Specializzati super** - sono quegli operai in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate di quelle degli operai inquadrati nel successivo livello "b" quali: responsabili degli allevamenti zootecnici,

avicoli, ittici, responsabili dei caseifici, dei magazzini, dei macelli, delle aziende viticole e vitivinicole, responsabili di vendita, responsabili di cucina nelle aziende agrituristiche, assaggiatori di bevande e prodotti alimentari in possesso di idonea certificazione conseguita a seguito di esami, responsabili di piscina, conduttori di macchine complesse quali livellatrici, escavatori, trinciasarmenti, macchine combinate, vendemmiatrici meccaniche semoventi, conduttori di automarket, conduttori di autocarri e camion con rimorchi ed autoarticolati, per il trasporto dei prodotti aziendali, macellai banconisti, ibridatori e selezionatori, inseminatori laici, meccanici-elettricisti aggiustatori, conduttori di caldaie, istruttori di equitazione, animatori agrituristici, responsabili di impianti di produzione di energia elettrica ricavata da fonti alternative; in possesso delle relative necessarie abilitazioni.

- **Livello “b” ex Specializzati:** trattoristi con esperienza muniti di regolare patente e relativa abilitazione, bergamini con anzianità di servizio oltre i due anni, frutticoltori, acquaioli, guardiacaccia, addetti alla macellazione e trasformazione di carne, assaggiatori in possesso di idoneità conseguita a seguito di comprovata esperienza lavorativa, nel campo, per almeno tre anni, cantinieri, casari, addetti agli allevamenti avicoli ed agli allevamenti di selvaggina, addetti ai cavalli con anzianità di servizio superiore ai 3 anni, addetti alla cura e manutenzione dei parchi e dei giardini pubblici e privati, addetti alla custodia di case e ville di campagna con anzianità di servizio superiore ai tre anni, addetti agli impianti di produzione di energia elettrica ricavata da fonti alternative.

Area 2^a - 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. Sono classificati in quest'area gli operai inquadrati nei livelli “c” - “d”.
- **Livello “c” ex Qualificati Super:** trattoristi base muniti di regolare patente e relativa abilitazione, bergamini nel secondo anno di servizio presso la stessa azienda, manzolari con comprovata anzianità di servizio superiore ai due anni, addetti agli allevamenti suinicoli con anzianità di servizio superiore ai due anni, aiuti di cucina nelle aziende agrituristiche, addetti ai cavalli al secondo e terzo anno di servizio, addetti alla custodia di case e ville in campagna al secondo e terzo anno di servizio, addetto in qualità di aiuto del responsabile di impianti di produzione di energia elettrica ricavata da fonti alternative.
- **Livello “d” ex Qualificati:** trattoristi per i primi due anni, bergamini nel primo anno di anzianità di servizio, raccoglitori e cernitori di uova, addetti agli allevamenti suinicoli e manzolari per i primi due anni di servizio, addetti ai tavoli nelle aziende agrituristiche, addetti ai cavalli per il primo anno di servizio, addetti alla custodia di case e ville in campagna per il primo anno di servizio.

Area 3^a - declaratoria:

- Appartengono a quest'area i lavoratori che eseguono solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali. Sono classificati in quest'area gli operai inquadrati nei livelli “e” - “f”
- **Livello “e” ex Comuni:** addetti ai lavori di ordinaria manovalanza, addetti alla pulizia e riassetto dei locali nelle aziende agrituristiche.
- **Livello “f” (nuovo livello retributivo minimo di area).**
In coincidenza del rinnovo del precedente contratto, a decorrere dal 01/01/2017, e per tutta la durata di vigenza dello stesso, in via sperimentale in sostituzione delle tariffe

delle operazioni di raccolta, è stato istituito un nuovo livello “f” minimo retributivo di area, tale nuovo livello si colloca nella 3^a area.

In questo livello, sono inquadrati gli operai specificatamente assunti per eseguire lavori generici e semplici che non richiedono particolari requisiti professionali quali: la vendemmia, la raccolta dei prodotti frutticoli, orticoli industriali a pieno campo a ciclo ripetitivo, e talune lavorazioni a queste connesse come:

Trapianto, zappatura, scerbatura, legatura, spollonatura, raccolta tralci e rami post potatura, insaccatura manuale dei prodotti.

Il datore di lavoro che instaura un rapporto di lavoro con inquadramento nella terza area livello “f”, è tenuto a far pervenire all’osservatorio provinciale con sede in Alessandria, Via Trotti n. 122 copia del modello UNILAV.

Mansioni

Le principali mansioni per le varie categorie e figure degli operai agricoli sono le seguenti:

- **responsabile degli allevamenti zootecnici** non assistito dal titolare dell'azienda o chi per esso;
- **responsabile degli allevamenti zootecnici**, avicoli ed ittici che sceglie ed applica i programmi di alimentazione, conosce ed individua la sintomatologia delle più frequenti malattie della specie e provvede di conseguenza alla cura ed igiene degli allevamenti;
- **responsabile del caseificio** che provvede al coordinamento ed attua tutte le fasi di lavorazione e conservazione del latte e dei prodotti derivati; provvede al funzionamento e manutenzione degli impianti;
- **responsabile del magazzino** che oltre alla responsabilità dei carichi e scarichi, provvede anche alla compilazione della relativa documentazione quali bolle di accompagnamento, prime note di magazzino e, dei relativi documenti contabili;
- **responsabile del macello** che provvede alla macellazione e alla lavorazione delle carni, al confezionamento ed alla stagionatura di salumi, insaccati e prosciutti;
- **responsabile di azienda vitivinicola** che provvede alle operazioni di vinificazione, ai travasi, alla cura dell’invecchiamento dei vini, non assistito dal titolare o dal tecnico enologico;
- **responsabile di vendita**, che provvede all’intera gestione ed al buon funzionamento del punto vendita, in possesso di adeguate cognizioni tecnico-pratiche relative alla commercializzazione dei prodotti, e esegue, all’occorrenza, tutte le operazioni inerenti la vendita;
- **capo cuoco responsabile di cucina** nelle aziende agrituristiche che provvede direttamente alla preparazione dei pasti in piena autonomia, alla preparazione del menù giornaliero, al controllo e coordinamento dell’attività;
- **responsabile di piscina** che provvede alla sicurezza dei clienti in quelle aziende agrituristiche dotate di tale struttura;
- **responsabile di impianti di produzione di energia elettrica** ricavata da fonti alternative.
- **responsabile di impianti di biodigestori.**

Per responsabile si intende il lavoratore che, oltre a svolgere le mansioni di carattere complesso e polivalenti in modo autonomo, ha in consegna animali, merci, attrezzature e impianti di cui garantisce la perfetta funzionalità.

Conduttore di macchine livellatrici ed escavatori: È quell'operaio che per capacità acquisita per pratica è in grado di condurre macchine operatrici livellatrici (screper,

motoscreper, laser, cingolati con lama frontale) ed escavatori per eseguire le operazioni di livellamento e sistemazione generale del terreno rispettando le quote assegnate e garantendo la completa e razionale esecuzione dell'operazione di livellamento.

Conduttore di automarket: è quell'operaio che, oltre a condurre con la guida l'automezzo adibito ad "Automarket", è responsabile del buon andamento delle vendite, provvedendo anche personalmente ad eseguire le operazioni di cessione ai clienti; provvede alla cura ed al mantenimento in buono stato delle merci, nonché alla pulizia dell'automezzo ed al controllo delle attrezzature.

Conduttore di autocarri, camion con rimorchi, autoarticolati e auto: è quell'operaio munito di idonea patente, addetto alla guida di automezzi di proprietà dell'azienda, e provvede al trasporto di prodotti aziendali, dal campo al magazzino, dal campo agli acquirenti, dal magazzino agli acquirenti, alla movimentazione interna l'azienda e verso le sue unità poderali e all'occorrenza si occupa del trasporto dei clienti da e verso l'azienda, carica gli eventuali bagagli e aiuta i passeggeri a salire e scendere dal veicolo. Il conduttore dei mezzi è responsabile degli stessi, ed è suo compito provvedere al rifornimento del carburante, alla pulizia e alla ordinaria manutenzione del mezzo stesso.

Macellaio banconista: è quell'operaio che, oltre eventualmente alla macellazione, provvede alla vendita della carne previo taglio e confezione; attende anche alla pulizia dei locali di vendita ed annessi, nonché al controllo delle attrezzature e degli impianti, con piena completa responsabilità ed autonomia. E' responsabile del buon mantenimento della merce.

Ibridatore e selezionatore: è quell'operaio che, specialmente nel campo della florofrutticoltura, provvede con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, ad eseguire incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente.

Inseminatore laico: è quell'operaio che, con responsabilità di stalla per titolo, ha acquisito il brevetto di fecondatore e inseminatore laico. Provvede con capacità ed autonomia alla fecondazione artificiale del bestiame.

Meccanico-elettricista aggiustatore: è quell'operaio che, con capacità acquisita per titolo o per pratica, è in grado di eseguire con piena autonomia le operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria delle macchine, attrezzature ed impianti aziendali compresi quelli elettrici, assicura un'attività polivalente.

Conduttore di caldaie: ha in consegna la caldaia e deve essere in possesso della prescritta patente; attende alle mansioni proprie della sua qualifica.

Istruttore di equitazione: è il lavoratore in possesso di opportuni titoli che insegna le tecniche di equitazione ai clienti delle aziende agrituristiche, organizza corsi, escursioni e cavalcate.

Aiuto cuoco in azienda agrituristica: è il lavoratore che collabora con il responsabile di cucina nella preparazione dei pasti.

Addetto ai servizi agrituristiche: si deve distinguere il lavoratore addetto al servizio dei tavoli nelle aziende agrituristiche, che sarà inquadrato nella 2^a area livello "d", dal lavoratore addetto alla pulizia ed il riassetto delle camere, della sala da pranzo, e degli ambienti comuni delle aziende agrituristiche, che sarà inquadrato nella 3^a area livello "e".

Addetto alle fattorie didattiche;

Addetto alle fattorie sociali, che possono anche essere figure sanitarie e educatori.

Animatore agrituristico: è il lavoratore in possesso di titoli e/o esperienze pluriennali che si dedica all'organizzazione di intrattenimenti, attività ludiche e sportive dei clienti delle aziende agrituristiche.

Assaggiatore di bevande e prodotti alimentari

E' il lavoratore, in possesso di idonea certificazione conseguita a seguito di esami, è in grado di effettuare un'analisi organolettica delle bevande e dei prodotti alimentari al fine di valutarne la tipologia, la qualità, le caratteristiche, le potenzialità di conservazione, in funzione anche del corretto abbinamento.

Si occupa della selezione dei prodotti, in accordo con la direzione della struttura, della redazione e dell'aggiornamento della lista delle bevande e dei prodotti, nonché della gestione della cantina e della dispensa.

Consiglia ai clienti il giusto vino da abbinare alle pietanze, interloquisce con il personale di cucina; cura il servizio dei vini stessi, di tutte le bevande alcoliche e degli altri prodotti.

Deve conoscere le principali regioni vitivinicole insieme a nozioni normative (enolegislazione), la storia del vino, le tecniche colturali ed enologiche, i vitigni e i vini; inoltre, non deve trascurare la conoscenza dei distillati, dei liquori, della gastronomia e della cucina.

Certifica le qualità e le proprietà organolettiche di diverse tipologie gastronomiche; distingue le varie sostanze che determinano il sapore degli alimenti; consiglia i corretti abbinamenti eno-gastronomici.

Gli assaggiatori si diversificano tra: quelli in possesso di titoli e/o idonea certificazione conseguiti a seguito di esami, da quelli in possesso di semplice idoneità conseguita a seguito di comprovata esperienza lavorativa nel campo, per almeno tre anni.

Accompagnatore aziendale:

L'accompagnatore, segue ed assiste gli ospiti dell'azienda o dell'agriturismo dall'inizio al termine della loro permanenza nella struttura.

Ha il compito di informare gli ospiti sulla storia dell'azienda, le attività che vengono svolte ed i servizi forniti, nonché delle regole di comportamento alle quali gli ospiti si devono attenere durante la visita in azienda, rispondendo anche ad eventuali necessità o quesiti degli ospiti.

Trattorista base: si considera trattorista base l'operaio assunto e inquadrato nel 2^a area – livello “c” munito di regolare patente di guida e relativa abilitazione, ai sensi dell'articolo 73 comma 5 D.l. 81/08; in grado di eseguire le lavorazioni ai terreni, e deve conoscere le parti meccaniche dei mezzi dati in uso, provvedere ai rifornimenti ed a eventuali piccole manutenzioni ordinarie.

In relazione alla comprovata anzianità di servizio, di almeno 2 anni continuativi, e all'avanzamento della professionalità nell'uso e nella conduzione dei macchinari e attrezzature più complesse, la figura del trattorista base, verrà sostituita con il passaggio di mansione e livello a trattorista con esperienza.

Trattorista con esperienza: si considera trattorista con esperienza l'operaio assunto e inquadrato nella 1^a area livello “b” munito di regolare patente di guida e relativa abilitazione, ai sensi dell'art. 73 comma 5 del D.l. 81/08; in grado di eseguire la lavorazione ai terreni, alla conduzione di mezzi semoventi ed attrezzature complesse guidate anche da sistemi satellitari, provvedere ad organizzare anche lavori complessi in campo che richiedono l'impiego di più persone e mezzi, deve conoscere le parti meccaniche delle macchine e delle attrezzature, provvedere ai rifornimenti, alla manutenzione e alle semplici riparazioni-eseguibili sul posto di lavoro o in azienda.

Bergamino: si considera bergamino l'operaio assunto, che ha comprovata anzianità di qualifica superiore a due anni e come tale, va inquadrato nella prima area livello “b”; il

bergamino al secondo anno di servizio presso la stessa azienda, va inquadrato nella seconda area livello "c"; il bergamino al primo anno di servizio presso la stessa azienda, va inquadrato nella seconda area livello "d".

Le loro principali mansioni sono: la cura, il governo e la custodia del bestiame, sia da latte che da allevamento; provvedere alla mungitura delle vacche previo lavaggio delle mammelle; al governo dei vitelli, nonché tutti i lavori della stalla; assistere ai parti; vigilare sul periodo di fecondità provvedendo all'accoppiamento; scaricare ed allargare l'erba perché non si riscaldi; preparare la razione dei mangimi, compreso il trasporto dei foraggi dai silos; sistemare il letame in concimaia; attendere alla pulizia degli impianti di mungitura, ecc.

Indipendentemente dal numero dei capi in consegna, i bergamini devono effettuare l'orario ordinario di lavoro stabilito al successivo art. 8 del presente C.P.L..

Manzolaio: è l'operaio assunto come tale che attende al governo e alla custodia dei capi di bestiame avuti in consegna e le principali mansioni sono: lo scarico e la conservazione dei foraggi; la preparazione ed il trasporto dei foraggi dai silos; la preparazione e somministrazione dei mangimi in base a indicazioni o formule predisposte dal responsabile dell'allevamento, nonché tutti i lavori di stalla. Attende al pascolo; alla cura dei capi colpiti da epidemia; alla sorveglianza della stalla, ecc.

Esso, per i primi due anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, sarà inquadrato nella 2^a area livello "d", mentre al superamento del terzo anno di servizio, sarà inquadrato nella 2^a area livello c .

Indipendentemente dal numero dei capi in consegna, il manzolaio deve effettuare l'orario ordinario di lavoro di cui al successivo art. 8 del presente C.P.L..

Acquaiolo: è l'operaio assunto come tale che attende al governo ed alla distribuzione delle acque nei campi; guida il personale che eventualmente lo coadiuva nell'espletamento delle sue mansioni.

L'acquaiolo, qualora debba prestare servizio di notte, avrà diritto al riposo compensativo diurno.

Operaio dipendente da riserve di caccia zone di ripopolamento e cattura aziende faunistiche venatorie aziende agrituristiche venatorie: ha le mansioni proprie della qualifica, ed esplica la sua attività con orario discontinuo di lavoro a seconda del servizio ordinatogli (ex guardiacaccia).

Deve essere munito del regolare decreto/autorizzazione di legge per l'espletamento dell'attività. Ha diritto al riposo settimanale, eventualmente compensato in altra giornata, da stabilirsi secondo le esigenze dell'azienda

Addetto alla macellazione: è l'operaio assunto come tale che attende alla macellazione degli animali allevati in azienda e provvede alle successive fasi di riduzione in quarti e spolpatura. Provvede alla pulizia dei locali, degli impianti e delle attrezzature.

Cantiniere: è l'operaio in possesso di capacità professionali acquisite per titolo o per pratica, che gli consentono di eseguire in modo autonomo tutte le operazioni di vinificazione secondo le indicazioni impartite dal titolare dell'azienda o chi per esso. Provvede anche al confezionamento ed alla consegna dei prodotti di cantina.

Casaro: è l'operaio in possesso di capacità professionali acquisite per titolo o per pratica, che gli consentono di eseguire in modo autonomo le operazioni di lavorazione del latte, secondo le indicazioni impartite dal titolare dell'azienda o chi per esso. Provvede anche al confezionamento dei prodotti derivati ed alla consegna degli stessi.

Addetto alla raccolta e alla molitura delle olive: può svolgere tutte le mansioni del ciclo produttivo dell'olio, dal lavaggio delle olive, all'estrazione dell'olio fino all'imbottigliamento e alla vendita dell'olio.

Presidia le aree di attività inerenti le operazioni di frantoio anche utilizzando le più avanzate tecnologie per la trasformazione delle olive, per il controllo e l'analisi delle diverse fasi produttive e per l'imbottigliamento e il confezionamento.

Nello svolgimento del suo lavoro si relaziona con gli altri operatori addetti alla lavorazione delle olive, con figure tecniche, o con il titolare dell'azienda, e a volte con i produttori di olive e con gli acquirenti dell'olio.

Addetto all'allevamento avicolo: è l'operaio addetto alle incubatrici con responsabilità della loro conduzione e alla preparazione integrale dei mangimi in base a indicazioni o formule predisposte dal datore di lavoro o chi per esso.

Addetto all'allevamento della selvaggina: è il lavoratore addetto all'allevamento della selvaggina da riproduzione o da lancio nelle aziende faunistiche venatorie ed agro faunistiche venatorie che sappia utilizzare anche incubatrici, voliere, gabbioni.

Addetto ai cavalli e alle scuderie: è l'addetto all'allevamento e alla cura dei cavalli e, alla cura in generale dei locali della scuderia, nonché, all'impiego dei cavalli nelle aziende agrituristiche, ed in particolare della pulizia e alimentazione del cavallo, provvedere alla bardatura e ai finimenti, pulire e tenere in ordine il box e la scuderia; se richiesto deve inoltre accompagnare, aiutare e sorvegliare gli ospiti dell'azienda in eventuali brevi escursioni a cavallo in maneggio.

L'operaio assunto per svolgere tale mansione, nel primo anno di attività, verrà inquadrato nella 2^a area livello "d", durante il secondo e terzo anno di attività presso la stessa azienda, sarà inquadrato nella 2^a area livello "c"; oltre il terzo anno di anzianità sarà inquadrato nella 1^a area livello "b".

Addetto alla cura e manutenzione dei parchi e dei giardini: è il lavoratore in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, che gli consentono di eseguire con la dovuta autonomia le mansioni inerenti la cura, la manutenzione dei parchi e dei giardini pubblici e privati.

Addetto alla custodia di case e ville in campagna: è il lavoratore assunto per la cura e la custodia di case e ville in campagna con eventuale annesso giardino, orto, frutteto. L'operaio assunto per svolgere tale mansione, nel primo anno di attività, verrà inquadrato nella 2^a area livello "d", durante il secondo e terzo anno di attività presso la stessa azienda, sarà inquadrato nella 2^a area livello "c"; oltre il terzo anno di anzianità sarà inquadrato nella 1^a area livello "b".

Addetto all'allevamento suinicolo: è l'operaio addetto alla conduzione delle sale parto e/o alla preparazione e somministrazione dei mangimi in base a indicazioni o formule predisposte dal datore di lavoro o chi per esso ed a tutti i lavori dell'allevamento. Esso per i primi due anni di anzianità di servizio, sarà inquadrato nella 2^a area livello "d", mentre al superamento del terzo anno di servizio presso la stessa azienda, sarà inquadrato nella 2^a area livello "c".

Addetto agli impianti di produzione di energia elettrica ricavata da fonti alternative:

- **impianto fotovoltaico:** è l'operaio addetto alla pulizia degli specchi, allo sfalcio e gestione del suolo sottostante gli impianti, ancorati a terra, al controllo quadro comandi, alla manutenzione ordinaria, ecc..
- **impianto a digestione anaerobica di biomasse:** è l'operaio addetto al carico, trasporto, scarico, insilamento della biomassa, controllo dello scarico automatico del digestato, carico, trasporto e distribuzione del digestato sui terreni, al controllo quadro comandi, alla manutenzione ordinaria, ecc..

- **impianto di Biodigestore:** è l'operaio addetto all'impianto agro-energetico, si confronta con l'imprenditore agro-energetico per ottimizzare le "diete" di alimentazione degli impianti e la produttività dell'impianto.
Ha il compito di massimizzare la disponibilità produttiva dell'impianto stesso, riducendo al minimo i fermi macchina e i tempi di manutenzione.
Sorveglia scrupolosamente il funzionamento dell'impianto, intervenendo e segnalando all'occorrenza malfunzionamenti dell'impianto.
- **impianto a combustione:** è l'operaio addetto alla produzione di cippato legnoso, carico, trasporto, scarico, stivaggio dello stesso e alimentazione dell'impianto, controllo di massima della funzionalità dello stesso, attraverso il quadro comandi.
- **addetto ai lavori comuni:** è l'operaio che effettua in genere, lavori di ordinaria manovalanza, essi sono inquadrati nella 3^a area livello "e".

Questi operai, nel tempo in cui sono impiegati negli specifici lavori della loro categoria, sono tenuti a compiere altri lavori ricorrenti nell'azienda secondo le direttive dell'imprenditore, sino al compimento dell'orario giornaliero di lavoro.

Livello "e" ex Comuni: sono quegli operai addetti ai lavori di ordinaria manovalanza, addetti alla pulizia e riassetto dei locali nelle aziende agrituristiche.

Livello "f" : le parti concordano di mantenere, sempre in via sperimentale, per tutta la durata del presente contratto, il livello "f" istituito con il precedente rinnovo contrattuale (1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2019), in sostituzione, pure in via provvisoria, delle tariffe delle operazioni di raccolta.

Nel livello "f" sono inquadrati gli operai specificatamente assunti per eseguire lavori generici e semplici che non richiedono particolari requisiti professionali quali: la vendemmia, la raccolta dei prodotti frutticoli, orticoli industriali a pieno campo a ciclo ripetitivo, e talune lavorazioni a queste connesse come:

trapianto, zappatura, scerbatura, legatura, spollonatura, raccolta tralci e rami post potatura, insaccatura manuale dei prodotti.

Nota a verbale.

I lavoratori inquadrati nella 3^a e nella 2^a area, livelli "e" "d" "c", in caso di svolgimento di eventuali lavori di muratura, tinteggiatura, falegnameria, ferramenta e simili, di carattere occasionale e temporaneo, rientranti comunque nei lavori di manutenzione dell'azienda, devono essere considerati e retribuiti rispettivamente con le tariffe superiori di un livello, limitatamente al tempo in cui sono adibiti ai lavori di cui sopra.

Art.7 Manodopera addetta alle operazioni di raccolta "sospeso"

Con il rinnovo del precedente contratto provinciale di lavoro (1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2019), le parti stipulanti, hanno concordemente deciso, in via sperimentale, di sospendere il presente articolo 7, in luogo del nuovo livello retributivo minimo di area, così come delineato nella su esposta declaratoria della 3^a area livello "f", e ribadito nel relativo mansionario.

Art. 8 Orario di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro rinnovato il 30 giugno 2021 ha previsto importanti novità in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, sia ordinario che straordinario, finalizzato a consentire alle imprese e ai lavoratori una migliore gestione dei picchi di attività assai frequenti in agricoltura.

In particolare sono previsti:

- L'estensione della possibilità di avvalersi dell'orario modulare o multiperiodale, elevando il tetto annuo delle ore utilizzabili da 75 a 85 (art. 34 CCNL);
- L'ampliamento della possibilità di ricorrere al lavoro straordinario attraverso l'elevazione dei limiti giornalieri, settimanali e annuali, che sono stati innalzati rispettivamente da due a tre ore giornaliere, da 12 a 18 ore settimanali e da 250 a 300 ore annuali (art. 42 – 43 del C.C.N.L.). Pertanto è data facoltà ai datori di lavoro e ai lavoratori di concordare e stabilire orari diversi purché nell'ambito delle 39 ore settimanali e di 1948 ore annue ordinarie.

Pertanto, le parti firmatarie, concordano il seguente orario multiperiodale.

- | | |
|-----------------------|--|
| - GENNAIO E FEBBRAIO | ore 7 per 4 giorni
ore 6 per 1 giorno
sabato riposo |
| - MARZO E APRILE | ore 7 per 5 giorni
ore 3 il sabato |
| - MAGGIO E GIUGNO | ore 8 per 5 giorni
sabato riposo |
| - LUGLIO | ore 8 per 5 giorni
ore 4 per il sabato |
| - AGOSTO | ore 8 per 5 giorni
sabato riposo |
| - SETTEMBRE E OTTOBRE | ore 8 per 5 giorni
ore 4 il sabato |
| - NOVEMBRE | ore 7 per 5 giorni
sabato riposo |
| - DICEMBRE | ore 7 per 4 giorni
ore 6 per 1 giorno
sabato riposo. |

Oltre all'orario multiperiodale sopra riportato, nelle aziende in cui è possibile, è prevista una ulteriore e più appropriata flessibilità della distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, che non deve essere intesa e limitata solo alla possibilità di definire la "settimana corta", ma a qualsiasi altra forma di distribuzione dell'orario sempre rispettando il limite delle 39 ore settimanali.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente, è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore.

Quanto sopra è a vantaggio sia dell'azienda, sia del lavoratore, in quanto la prima potrà organizzare al meglio il proprio lavoro, mentre l'altro avrà maggior tempo libero da dedicare a se stesso, alla propria famiglia o come meglio crede”.

Nota a verbale.

Le aziende che per esigenze particolari, necessitano di organizzare le attività con orari diversi da quelli modulari e/o multiperiodali, da distribuirsi diversamente nelle 24 ore, purché nell'ambito delle 39 ore settimanali e di 1948 ore annuali ordinarie, fatte salve le maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno, previsti dal successivo art. 11, devono sottoscrivere specifici accordi, con i propri dipendenti, con l'assistenza delle rispettive associazioni sindacali di parte datoriale e parte operaia.

Restano comunque valide le condizioni di miglior favore conseguite dal lavoratore in quelle aziende ove a tutt'oggi sia stato eseguito un orario di 39 ore settimanali in 5 giorni alla settimana. (Cosiddetta settimana corta).

Per i ragazzi di età inferiore ai 18 anni, vale quanto disposto dalla legge 17.10.1967 N. 977 la quale prevede che per i medesimi, liberi da obblighi scolastici l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

Art. 9 Banca delle ore

In applicazione dell'art. 42 del CCNL, le parti stipulanti il presente contratto, hanno ritenuto di istituire “La Banca delle Ore”, per soddisfare le reciproche esigenze dell'azienda e del lavoratore.

Pertanto, nei casi di richiesta di prestazioni lavorative supplementari da parte dell'azienda, il lavoratore nell'espletare tali prestazioni, può scegliere se, chiedere che le ore prestate in più rispetto all'orario ordinario (39 ore settimanali), vengano considerate prestazioni straordinarie e come tali retribuite, oppure accantonate in uno speciale conto individuale della “banca delle ore”.

Le ore accantonate ed accumulate, costituiscono un credito di tempo a favore del lavoratore, dal quale lo stesso attinge per usufruire secondo le previsioni contrattuali, per riposi supplementari durante l'anno a sua scelta, per attività famigliari; in questa eventualità l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore la sola maggiorazione prevista per il lavoro straordinario (straordinario diurno, notturno, festivo, ecc..) da corrispondersi nel periodo di paga in cui è avvenuta la prestazione.

Qualora, i riposi compensativi, non possono essere goduti per impossibilità sopravvenuta (ad esempio in caso di cessazione del rapporto o per scelta del lavoratore, ecc...), le ore non recuperate, verranno liquidate, entro la fine dell'anno con la retribuzione ordinaria.

Art. 10 Giorni festivi

Nel richiamare integralmente le norme previste dall'art. 40 e 41 del vigente C.C.N.L. in relazione alle quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.S. Pietro e Paolo), le parti interessate possono convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso

giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

I lavoratori di religione diversa da quella cattolica potranno chiedere ferie o permessi non retribuiti per le festività della propria religione, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art.11 **Lavoro straordinario** **festivo e notturno**

Le prestazioni eseguite dagli operai oltre il normale orario di lavoro dovranno essere retribuite con le seguenti percentuali di maggiorazione:

- Lavoro straordinario: 30% per op. agricoli
 30% per op. florovivaisti
- Lavoro notturno: 45% per op. agricoli
 48% per op. florovivaisti
- Lavoro festivo: 45% per op. agricoli
 45% per op. florovivaisti
- Lavoro straord.fest.: 50% per op. agricoli
 50% per op. florovivaisti
- Lavoro notturno fest.: 50% per op. agricoli
 55% per op. florovivaisti

Per il lavoro notturno e/o festivo che cade in regolari turni periodici e riguarda mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15%.

Per gli operai agricoli e florovivaisti il lavoro notturno è quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo; nei periodi in cui è in vigore l'ora legale, il lavoro notturno è quello eseguito dalle ore 22,00 alle ore 5,00 del mattino successivo.

Le ore di lavoro prestate oltre quelle ordinarie (straordinarie, festive e notturne) dovranno essere annotate nel relativo prospetto paga e liquidate ad ogni periodo di paga.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 25 ore mensili, e le 300 ore annuali.

Art. 12 **Riposo settimanale**

Gli operai agricoli e florovivaisti devono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. Al personale addetto alle attività zootecniche, alle attività agrituristiche e alle attività di produzione di energia elettrica

ricavate da fonti alternative, al pari degli altri deve essere garantito il riposo settimanale, che può anche non coincidere con la giornata della domenica.

Art. 13 **Ferie**

Agli operai agricoli e florovivaisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giorni lavorativi.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai a tempo indeterminato, spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la stessa azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni, viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di tempo, considerato per calcolare le giornate di ferie spettanti, decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato o dalla data di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Il periodo delle ferie deve essere concordato tra datore di lavoro e lavoratore. E' comunque concesso all'operaio a tempo indeterminato di scegliere la metà dei giorni di ferie spettanti, che non devono coincidere con i periodi di più intenso lavoro nell'azienda.

Fermo restando quanto sopra, è possibile previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore di usufruire in una unica soluzione i 26 giorni di ferie con particolare riguardo ai lavoratori migranti.

Il lavoratore, che intende beneficiare anche di una sola giornata di ferie, è tenuto ad avvisare il datore di lavoro almeno 24 ore prima.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, le festività, la 13^a e la 14^a mensilità sono ricompresi nel 3° elemento che unitamente alle altre voci retributive concorre a comporre la paga oraria.

Art. 14 **Interruzioni e recuperi**

Ferme restando le disposizioni del C.C.N.L., agli operai a tempo indeterminato, nel caso in cui, per intemperie o per altre cause di forza maggiore, non fosse possibile nella giornata eseguire l'intero orario ordinario, è ammesso il recupero nei sei giorni successivi all'avvenuta interruzione del lavoro, elevando l'orario giornaliero fino ad un massimo di due ore rispetto a quello normale.

Nota a verbale.

In caso di avversità atmosferiche che impediscono la prestazione lavorativa e, quando non è possibile il recupero di cui al comma precedente, l'azienda può fare ricorso alla Cassa integrazione salari operai agricoli (CISOA) istituita dalla legge 8 agosto 1972 n. 457.

In questa eventualità Agli operai che beneficeranno del trattamento della cassa integrazione, il datore di lavoro deve corrispondere una integrazione della indennità di legge, nella misura del 10% del salario contrattuale.

Art. 15

Servizi ed annessi

Agli operai assunti con rapporto a tempo indeterminato, e ai componenti la famiglia convivente, oltre alla retribuzione di cui al seguente art. 16 del presente C.P.L., hanno diritto:

- a) a locali di abitazione decorosi, sani e muniti di servizi igienici ed in ragione dei bisogni della famiglia stessa;
- b) avendone la possibilità l'azienda ha l'obbligo di concedere gratuitamente un appezzamento di terreno da adibire ad orto familiare (mq. 200) ed un locale da adibire a pollaio. Gli operai, che attualmente godono di altri annessi, continueranno ad usufruirne come in passato e sino alla cessazione del rapporto presso la stessa azienda.

Nel caso di impossibilità di assegnazione dell'alloggio all'operaio spetta il valore sostitutivo degli annessi, pari a € 8,78 mensili.

Il valore indicativo attribuito agli annessi sarà conteggiato ai fini della determinazione della tredicesima, della quattordicesima e del trattamento di fine rapporto.

All'atto dell'assunzione le spese di trasloco degli arredi e dei mobili della famiglia dell'operaio agricolo a tempo indeterminato sono:

- a) a carico totale dell'azienda quando il trasporto avviene entro l'ambito della provincia o fuori provincia con mezzi di proprietà dell'azienda;
- b) a carico dell'azienda nella misura del 50% qualora il trasporto si effettui da fuori provincia con mezzi di proprietà di terzi.

Allorquando il lavoratore, per sua iniziativa o colpa, non porti a termine il rapporto per almeno 24 mesi, la spesa sostenuta dall'azienda per il trasporto di cui sopra, sarà trattenuta dalle sue spettanze.

Nel caso di risoluzione del rapporto per riduzione di mano d'opera, (per giustificato motivo oggettivo), il dipendente ed i propri familiari potranno continuare ad usufruire, a titolo gratuito dell'abitazione e degli annessi per un periodo massimo di quattro mesi dopo la cessazione, con esclusione del periodo di preavviso del rapporto.

Nel caso di decesso dell'operaio, è data facoltà ai componenti della propria famiglia, di usufruire degli annessi per un periodo ulteriore di sei mesi decorrenti dalla data dell'evento.

E' facoltà dell'azienda, qualora ne abbia la disponibilità, di concedere l'utilizzo degli annessi anche agli operai assunti con rapporto a tempo determinato.

Nell'eventualità vengano concessi gli annessi a questi ultimi operai, il godimento e l'uso degli stessi è strettamente connesso alla durata del rapporto di lavoro; in pratica cessato il rapporto di lavoro alla sua naturale scadenza, o per altra causa, cessa anche l'uso degli annessi, e l'operaio è tenuto a riconsegnarli alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 16

Retribuzione

Gli elementi che costituiscono il salario contrattuale provinciale sono:

- paga base nazionale al 01/05/2015;
- salario provinciale al 31/12/2019;
- salario provinciale congelato;

- contingenza;
- E.D.R. (elemento distinto della retribuzione);

Pertanto a decorrere dal 01/07/2021 il salario contrattuale provinciale sopra evidenziato, è aggiornato della percentuale dell'aumento che deriva dall'accordo per il rinnovo del presente CPL, sottoscritto dalle parti firmatarie in data 01/07/2021 (all. b).

In particolare, detto salario contrattuale a decorrere dal 01/07/2021, è incrementato del 1,6%.

Tale aumento, verrà corrisposto in una unica soluzione, in coincidenza del periodo di paga luglio 2021.

Verrà corrisposto altresì, **agli operai a tempo indeterminato e per tutte le aree e i livelli**, quale carenza contrattuale, relativa al periodo dal 01/01/2020 al 30/06/2021, un elemento economico di compensazione, forfettario una tantum di euro 80,00 da versarsi pure in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga luglio 2021.

Agli operai a tempo determinato, che risultano assunti alla data di entrata in vigore del rinnovo contrattuale (01/07/2021) tale somma una tantum, verrà rapportata alle effettive giornate lavorative prestate nell'anno 2019 e sarà corrisposta in una unica soluzione in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro relativo all'anno 2021.

Dichiarazione a verbale

In calce al presente C.P.L. vengono allegati i prospetti delle tabelle di retribuzione per gli operai agricoli e florovivaisti con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato, aggiornate dell'aumento retributivo (allegati C - D - E - F).

Modalità di pagamento della retribuzione

La retribuzione viene corrisposta mensilmente posticipata alla fine di ogni mese, con la consegna del prospetto paga. Gli operai a tempo determinato hanno diritto alla retribuzione alla cessazione del rapporto quando questo avviene nel corso del mese.

La corresponsione della retribuzione sarà effettuata con prospetto paga su cui devono essere riportati i dati identificativi del datore di lavoro e del lavoratore, nonché le seguenti indicazioni:

- Periodo di lavoro al quale si riferisce;
- Qualifica del lavoratore (area e livello), data di assunzione e numero degli scatti di anzianità per gli operai OTI;
- Numero delle ore lavorate, ordinarie, ed eventualmente, straordinarie, festive e relativo importo;
- Eventuali altre spettanze;
- Importi delle trattenute di legge e contrattuali, a carico del lavoratore;
- Tutte le indicazioni previste dalle vigenti disposizioni di leggi in vigore.

Allorquando gli operai a tempo determinato, nel corso della stessa giornata lavorativa, venissero adibiti a lavori di diversa qualifica, tra datore di lavoro e lavoratore, al fine di evitare una difficile contabilizzazione, può essere concordata direttamente l'applicazione di una tariffa intermedia e proporzionale ai lavori effettivamente eseguiti.

Art. 17

- **Incentivo annuo di produttività;**
- **Erogazioni premiali legate all'andamento economico delle imprese;**
- **Detassazione delle erogazioni.**

Incentivo annuo di produttività.

Stante la scarsa diffusione delle erogazioni legate alla produttività, nell'ambito della nostra contrattazione provinciale, dovuta anche alla oggettiva difficoltà di disciplinare tale erogazione, ad un numero rilevante di aziende con caratteristiche e andamenti molto diversificati, nel rispetto dell'art. 2 del vigente CCNL, così come concordato nel precedente rinnovo del contratto (2016-2019) le parti hanno convenuto di corrispondere agli operai agricoli e florovivaisti, l'incentivo annuo di produttività incrementato nel seguente modo qui di seguito riportato.

Tale incentivo, è definito in misura fissa, uguale per tutte le aree e livelli, pari ad euro 200,00 (duecento/00) annui, sia per gli operai OTI, sia per gli operai OTD che superano le 150 giornate di lavoro prestate nell'anno.

Tale incentivo, sarà versato annualmente in coincidenza del periodo di paga del mese di dicembre, in una unica soluzione, con la precisazione che qualora il rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno, tale incentivo verrà corrisposto contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Agli operai con rapporto a tempo determinato, che prestano nell'anno un numero di giornate comprese tra 51 e 101, l'incentivo annuo forfettario verrà corrisposto come di seguito indicato:

- €110,00 (centodieci/00) al superamento di 51 giornate prestate nell'anno;
- Ulteriori €60,00 (sessanta/00) al superamento di 101 giornate prestate nell'anno.

Erogazioni premiali legate all'andamento economico delle imprese.

A partire dalla metà degli anni '90 la legislazione Nazionale ha incentivato in vario modo le forme di retribuzione premiale disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, partendo dal presupposto che i premi di risultato, se ben congegnati, sono in grado di aumentare l'efficienza e la produttività aziendale.

Queste forme di incentivazione si concretizzano in sgravi contributivi e fiscali che nel tempo sono cresciuti ed hanno assunto caratteri strutturali.

Tutta la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività, assegna un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva provinciale di secondo livello, in quanto solo i premi regolati dai contratti territoriali o aziendali sono ammessi agli sgravi.

Le parti stipulanti il presente CPL hanno ritenuto utile definire indicazioni e linee inerenti alle erogazioni di risultato tali da consentire alle singole aziende e ai lavoratori, l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, e dare così la possibilità di sottoscrivere accordi sia territoriali tra le parti stipulanti, sia aziendali tra datore di lavoro e lavoratore.

Naturalmente trattandosi di indicazioni e linee, le stesse dovranno essere adattate in funzione delle particolari esigenze.

La normativa riconosce, in particolare, lo sgravio di 25 punti percentuali dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e lo sgravio totale dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, sulle erogazioni che presentino le seguenti caratteristiche:

- siano previste dai contratti collettivi aziendali ovvero di secondo livello;
- siano incerte nella corresponsione o nell'ammontare;
- siano correlate alla misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti dal contratto collettivo nazionale come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Per questo, il legislatore ha adottato, sin dal 2008, misure sperimentali di tipo fiscale per l'incremento della produttività del lavoro.

A differenza di quanto previsto per i benefici di tipo contributivo - per i quali le caratteristiche sono definite una volta per tutte dalla normativa - i criteri per l'applicazione delle agevolazioni fiscali vengono fissati annualmente. Sulla base dell'esperienza e della prassi applicativa pregressa, deve comunque ritenersi che le erogazioni che presentano le (stringenti) caratteristiche per beneficiare delle agevolazioni contributive, rispondano di norma anche ai criteri stabiliti per la detassazione (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.04.2013).

Gli accordi relativi alle erogazioni premiali devono essere depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro nei termini previsti dalla legislazione vigente.

A livello normativo, a partire dal 1997, sono stati previsti sgravi contributivi e fiscali sul premio di risultato, con diverse disposizioni legislative.

Da ultimo l'art. 4, commi 28-29 della legge 92/2012 (cd. Riforma Fornero) ha reso stabile il regime di sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007, relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività (per l'anno 2017 le relative disposizioni attuative sono contenute nella legge di bilancio).

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti, coerentemente con quanto indicato dal legislatore, all'art. 2, stabilisce che *“Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente”*.

Si tratta di qualcosa di diverso rispetto alla normale definizione della dinamica salariale finalizzata alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, compito pure affidato, ai contratti Provinciali.

Le erogazioni premiali infatti - a differenza dei normali incrementi salariali - non sono finalizzate alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, bensì ad aumentare l'efficienza e la produttività aziendale. Esse dunque vengono riconosciute solo al verificarsi delle condizioni previste dall'accordo.

Le erogazioni legate ai risultati devono essere riconosciute in presenza di incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Le erogazioni possono essere previste anche distintamente per settore merceologico.

A mero titolo esemplificativo si elencano, qui di seguito, alcuni possibili indicatori di riferimento:

- valore della produzione agricola;
- prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali;
- andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi e ricavandone le percentuali in più o in meno;
- valore aggiunto agricolo ai prezzi di base;
- livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorate, verificando gli scostamenti in aumento o in diminuzione e quantificandone le percentuali;

È evidente che si tratta solo di un'elencazione esemplificativa e che altri parametri significativi potranno essere individuati dalle Parti a livello territoriale, e/o aziendale determinando anche l'incidenza dei riferimenti sopra citati, sempreché si tratti di parametri certi e oggettivamente rilevabili.

Le parti stipulanti convengono di recepire quanto previsto dall'art. 2 del vigente CCNL e dagli accordi raggiunti a livello nazionale successivamente in ordine agli istituti riconducibili ai sensi della Circ. n. 3/E del 14 febbraio 2011 emanata dall'Agenzia delle Entrate di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati a risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali.

Detassazione delle erogazioni

Le imprese pertanto applicheranno a favore del personale dipendente, salvo espressa rinuncia, il regime fiscale e contributivo agevolato nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile alle somme erogate ai dipendenti, **sempre che le stesse siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.**

Le parti convengono di qualificare come erogazioni premiali ai fini predetti, oltre ai premi di produttività, i trattamenti economici erogati per lavoro straordinario, corrisposti anche in via forfettaria, per lavoro notturno e per lavoro a turni.

Relativamente al lavoro a turni, coerentemente con quanto precisato dall'Agenzia delle Entrate, la detassazione verrà applicata sull'intero emolumento corrisposto in riferimento alle prestazioni svolte in orario notturno, mentre per quello svolto in orario diurno la detassazione riguarderà la sola maggiorazione.

Art. 18 Appalti

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che il ricorso agli appalti, debba avvenire nel pieno rispetto delle disposizioni di legge, tenendo ben presente che il contratto di appalto è "il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compito di eseguire o di espletare un'opera o un servizio, a fronte di un corrispettivo in denaro", con la precisazione, che il committente rimane responsabile solidale con l'appaltante, qualora quest'ultimo non abbia effettuato: - all'erario (nei limiti del corrispettivo dovuto) il versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro

dipendente; - all'INPS per il versamento dei relativi contributi previdenziali e dell'iva dovuta.

In particolare l'impresa appaltatrice che esegue per conto della committente prestazioni relative ad attività agricole, dovrà applicare ai propri lavoratori dipendenti, il contratto di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Alessandria, sia per quanto attiene l'aspetto economico sia per quanto riguarda l'aspetto previdenziale e sia per quanto attiene le norme sulla sicurezza; in relazione alle prestazioni e al corrispettivo versato effettuate nell'ambito del rapporto.

Pertanto, le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo, sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda, siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto.

Ogni contratto di appalto deve risultare da atto scritto, contenente tra gli altri anche gli elementi di seguito indicati.

In particolare le aziende agricole dovranno accertarsi che il soggetto appaltatore:

- a) sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, e si assuma il rischio di impresa;
- b) sia impresa regolarmente abilitata, ad effettuare determinate specifiche lavorazioni (da rilevarsi dall'oggetto sociale dello statuto e dalla visura camerale) e sia regolarmente iscritta al registro delle imprese, presso la camera di commercio;
- c) l'azienda committente è tenuta a chiedere all'azienda appaltatrice copia del DURC sia al momento della sottoscrizione del contratto di appalto, sia prima della fine dei lavori e comunque prima del saldo del versamento dei corrispettivi;
- d) dia pieno rispetto al contratto di categoria applicato per gli eventuali lavoratori dipendenti e alle previste norme di sicurezza individuale.
- e) le aziende agricole appaltanti, devono inserire nei contratti con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, e quelle per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.
- f) sia in regola con i versamenti fiscali e previdenziali di legge nonché quelli salariali e contrattuali; a tal proposito, l'appaltatore dovrà consegnare all'appaltante, all'atto della sottoscrizione del contratto, regolare copia del DURC (documento unico di regolarità contributiva) e la documentazione attestante i suddetti adempimenti.
- g) l'appaltante, di concerto con l'appaltatore, dovranno inviare copia del contratto di appalto all'osservatorio provinciale del lavoro previsto dal presente contratto, che ha sede in Alessandria Via Trotti n. 122 in Confagricoltura, al fine del loro monitoraggio.
- h) l'appaltatore dovrà munire ogni lavoratore utilizzato di apposito tesserino di riconoscimento.

Nota a verbale.

Le parti concordano inoltre di attivare con le istituzioni e gli enti previdenziali preposti richiedendo anche appositi incontri, un percorso in grado di raccogliere dati ed informazioni utili per contrastare, sempre, e più efficacemente, a tutti i livelli e con ogni mezzo possibile, il fenomeno del lavoro "nero", della illecita interposizione di manodopera; al fine di assicurare al lavoratore il rispetto e l'applicazione dei contratti di lavoro Nazionale e Provinciale della categoria nonché la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 19 **13[^] mensilità**

Agli operai agricoli e florovivaisti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, spetta la mensilità aggiuntiva annua della 13[^], da corrispondersi nel mese di dicembre.

Tale mensilità è pari alla retribuzione in vigore nel mese di dicembre composta dalla paga base, contingenza, scatti di anzianità e valore degli annessi.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13[^] mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, le festività, la 13[^] e la 14[^] mensilità, sono ricompresi nel terzo elemento, che unitamente agli altri elementi retributivi compone la paga oraria.

Art. 20 **14[^] mensilità**

Agli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato, spetta la mensilità aggiuntiva annua della 14[^], da corrispondersi nel mese in cui ricorre la Pasqua. Il pagamento della 14[^] mensilità è inteso per l'anno in corso e quindi soggetto a conguaglio in detrazione nel caso di cessazione del rapporto prima del 31 dicembre.

Nel caso di assunzione dopo il mese in cui cade la Pasqua, la 14[^] mensilità verrà corrisposta a fine anno per i dodicesimi maturati al 31 dicembre sulla base del salario in vigore nel citato mese.

La frazione di mese, superiore a 15 giorni viene considerata questi effetti come mese intero.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, le festività, la 13[^] e la 14[^] mensilità, sono ricomprese nel terzo elemento, che unitamente agli altri elementi retributivi compone la paga oraria.

Art. 21 **Scatti di anzianità**

Con decorrenza dal 01/02/1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio, presso la stessa azienda, hanno diritto a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa come in appresso indicato:

- Euro 9,89 per gli operai ex comuni, 3[^] area livello e-f;
- Euro 11,36 per gli operai ex qualificati, 2[^] area livello d;
- Euro 11,93 per gli operai ex qualificati super, 2[^] area livello c.
- Euro 12,50 per gli operai ex specializzati, 1[^] area livello b;
- Euro 12,78 per gli operai ex specializzati super, 1[^] area livello a.

Tali aumenti periodici, sono fissati nel numero massimo di 5 (cinque) e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio. In caso di passaggio all'area professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserva il numero degli aumenti periodici già maturati e da quel momento avrà diritto alla

rivalutazione degli eventuali maturandi nuovi scatti in rapporto alla nuova area professionale.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità maturati dall'operaio dipendente, è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità e degli istituti contrattuali.

Art. 22

Obblighi particolari tra le parti

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai, la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga.
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14^a mensilità: ogni anno nel mese in cui cade la Pasqua;
- 13^a mensilità: ogni anno nel mese di dicembre;
- trattamento di fine rapporto: salvo i casi previsti dalla legge, all'atto della risoluzione del rapporto.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, le festività, la 13^a e la 14^a mensilità, sono ricompresi nel terzo elemento.

Art. 23

Patto di riservatezza

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con perizia e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono, né divulgare notizie attinenti l'organizzazione e i metodi di produzione dell'azienda, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 24

Deleghe sindacali

Quote sindacali per delega – ad integrazione di quanto disposto dall'art. 86 del CCNL vigente, le parti concordano che nei confronti degli iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, l'azienda è tenuta ad operare la trattenuta per contributi sindacali pari al 1% del salario lordo risultante dalla busta paga (paga base, contingenza, scatti, tredicesima e quattordicesima mensilità). La delega sindacale sottoscritta dal lavoratore, sarà recapitata sia all'azienda agricola datore di lavoro, sia all'organizzazione sindacale di appartenenza del datore di lavoro tenutaria del servizio paghe e ritenute.

Per gli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, la delega è conferita all'atto della prima assunzione, e salvo revoca, si intende automaticamente prorogata per le successive assunzioni.

Ogni lavoratore ha facoltà di revocare la delega, a tal fine deve darne comunicazione al datore di lavoro, e all'organizzazione sindacale cui ha rilasciato la medesima, a mezzo lettera raccomandata.

Art. 25

Rimborso spese e diarie

Fermo restando quanto previsto dall'art. 55 del C.C.N.L., agli operai, oltre al rimborso delle spese vive (a fronte di pezza giustificativa), spetta un'indennità pari a € 2,07 per ogni giornata prestata fuori azienda. Al lavoratore che utilizza occasionalmente, la propria auto per espletare mansioni e/o incarichi per conto dell'azienda, verrà rimborsato l'importo pari a 1/5 del valore della benzina per ogni chilometro percorso.

Art. 26

Previdenza e assistenza

Malattia ed infortunio – Operai agricoli e florovivaisti

L'operaio a tempo indeterminato, nel caso di malattia per un periodo di 180 giorni consecutivi, ha diritto alla conservazione del posto.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorsi tali periodi e perdurando le infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13^a mensilità, della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute e, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente degli annessi (casa, orto, pollaio, ecc), eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione con l'azienda, o a suo pieno beneficio, i componenti della propria famiglia convivente, hanno diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso.

Per necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, ove consentito l'azienda dovrà fornire gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di malattia, l'operaio florovivaista, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Se la malattia si protrae oltre il 3° giorno (periodo garantito dalla carenza), subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte dell'INPS, tale indennità sarà corrisposta a decorrere dal 4° giorno in avanti.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio florovivaista a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal 31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 8° comma precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

Art. 27

Ente Bilaterale – E.B.A.A.

Integrazione trattamenti di malattia e infortunio (Cassa extralegem)

Le organizzazioni sindacali provinciali, stipulanti il presente contratto, in data 23/10/2014, hanno costituito E.B.A.A. (Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Alessandria), realizzato con la incorporazione dell'ex Cassa Extra legem S.i.m.i. (servizio integrativo malattia e infortunio), e dell'ulteriore incorporazione del Comitato Paritetico per la Sicurezza e la Salute sui luoghi di lavoro.

E.B.A.A. opera pienamente attraverso le sue articolazioni:

- **E.B.A.A. prestazioni:** provvede a erogare, preminentemente agli operai agricoli e florovivaisti le prestazioni integrative di malattia, infortunio, maternità, visite e prestazioni specialistiche, nonché tutte le ulteriori prestazioni e corresponsioni di contributi riportati nell'allegato I.
- **E.B.A.A. sicurezza:** si propone come scopo primario la formazione e la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro, la tutela della salute e sicurezza per i lavoratori del comparto agricolo –florovivaistico.

I trattamenti assistenziali fissati dalle vigenti disposizioni di legge per gli operai agricoli e florovivaisti devono essere integrati con i trattamenti previsti da E.B.A.A. prestazioni, appositamente costituito dalle Organizzazioni Provinciali firmatarie del presente Contratto.

E.b.a.a. prestazioni delibera annualmente le indennità da corrispondere ai lavoratori previa presentazione dei documenti rilasciati dall'Inps e dall'Inail attestanti le malattie e gli infortuni.

E.b.a.a. prestazioni, al fine di adempiere agli obblighi di cui sopra ed agli altri scopi statutari, provvede a determinare e a riscuotere dalle aziende agricole assuntrici di manodopera il contributo annuale deliberato.

E.b.a.a. prestazioni per conto delle stesse Organizzazioni provinciali firmatarie del Contratto, provvede anche alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale previsti dall'art. 87 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22/10/2014 e fissati annualmente dalle stesse.

I contributi per le prestazioni previdenziali integrative ed i contributi di assistenza contrattuale, sono a carico del datore di lavoro e del lavoratore in misura paritetica.

I contributi sono calcolati in base alle giornate di lavoro denunciate da ogni singola azienda all'Inps, attraverso le denunce mensili POSAGRI, che il medesimo istituto mette a disposizione di E.b.a.a.; conseguentemente E.b.a.a. provvede al calcolo e quindi alla quantificazione dei contributi che le aziende dovranno versare ad E.b.a.a. stesso.

Le tabelle delle retribuzioni per gli operai agricoli e florovivaisti, a decorrere dal 01/07/2021, devono riportare il dettaglio dei contributi a carico del lavoratore che il datore di lavoro deve trattenere in occasione del periodo di paga in base al numero delle giornate lavorative effettuate.

Art. 28 **Permessi straordinari**

- **Permessi straordinari:**

In caso di matrimonio, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.

Le parti convengono di concedere all'operaio agricolo assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato che abbia effettuato nell'anno precedente non meno di 151 giornate lavorative, presso una unica azienda, un permesso retribuito di sei giorni di calendario, in caso contragga matrimonio.

Gli operai OTI e OTD divenuti "papà" hanno diritto a un permesso retribuito pari a 2 giorni di lavoro in occasione della nascita e/o adozione del figlio.

Ai lavoratori migranti che ne facciano richiesta e, compatibilmente con le necessità dell'azienda, possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana da sommarsi alle ferie contrattuali, per raggiungere i Paesi di provenienza e le rispettive famiglie.

Agli operai addetti a lavori per i quali le disposizioni di legge prevedono il libretto sanitario personale, sarà concesso un permesso retribuito in occasione della visita medica per il rinnovo dello stesso.

Fermo restando quanto previsto agli artt. 37-38-39 del C.C.N.L., in aggiunta al terzo capoverso dell'art. 38, agli operai a tempo indeterminato, è esteso il permesso anche per il decesso di parenti e affini di 2° grado.

Mentre agli operai a tempo determinato, è concesso un permesso retribuito di un giorno in caso di decesso di parenti e affini di primo grado.

Nota a verbale

Congedi obbligatori e facoltativi di paternità a decorrere dal 2022 è un beneficio stabile 10 giorni con indennità al 100%

In aggiunta a quanto sopra riportato, a decorrere dal 2022, a seguito delle modifiche apportate dalla legge di Bilancio, l'indennità per il congedo di paternità dei lavoratori dipendenti diventa una misura strutturale e non necessiterà più di un rinnovo annuale.

I padri lavoratori dipendenti possono fruire stabilmente di dieci giorni di astensione dal lavoro, anche non continuativi, nei primi cinque mesi di vita del figlio.

L'indennità giornaliera è riconosciuta nella misura del 100% della retribuzione.

Il beneficio è concesso anche ai padri lavoratori dipendenti adottivi, affidatari o collocatari entro e non oltre il quinto mese dalla nascita, dall'ingresso in famiglia o in Italia, nel caso di adozione nazionale o internazionale, oppure dall'affidamento.

Il diritto al congedo obbligatorio del padre si aggiunge al diritto della madre e spetta indipendentemente dal congedo di maternità.

Sempre entro il quinto mese dalla nascita o l'ingresso del bambino in famiglia, il papà può richiedere anche un giorno di congedo facoltativo con il riconoscimento di un'indennità pari al 100% della retribuzione, ma in questo caso la domanda è alternativa al periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre.

I lavoratori dipendenti del settore privato per i quali il pagamento della relativa indennità è erogato direttamente dall'Istituto, possono presentare domanda di congedo all'Inps sul sito www.inps.it, tramite Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile o gli enti di patronato.

Nel caso in cui le indennità siano, invece, anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori dipendenti del settore privato possono comunicare direttamente al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Inps.

Art. 29 **Condizioni di lavoro**

Con riferimento alle norme contenute nell'art. 67 del C.C.N.L., allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori nocivi, quali i trattamenti antiparassitari ed anticrittogamici in serre ed in pieno campo, l'irrorazione ai vigneti con pompe a spalla, lo spargimento a mano di concimi chimici e di scorie Thomas, lo spurgo dei pozzi neri, eventuali trattamenti post-raccolta, viene stabilito che:

- per la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliera degli operai adibiti a tali lavori 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;
- per quanto riguarda gli operai agricoli, a parità di retribuzione e di qualifica, l'orario giornaliero sarà ridotto di due ore e venti minuti.

Il lavoratore occupato in condizioni di lavoro nocivo, dovrà sottoporsi ogni anno e con permesso retribuito ad una visita medica presso un Ente sanitario pubblico, dandone preventiva comunicazione all'azienda. Un secondo permesso retribuito verrà concesso qualora il sanitario in occasione della prima visita, richieda un ulteriore controllo. Qualora venga accertata una patologia non compatibile alla qualifica ed al lavoro prestato, l'operaio viene posto in malattia fino a guarigione accertata.

Allorquando l'operaio venga adibito all'uso di presidi sanitari, il datore di lavoro deve preventivamente accertarsi che il lavoratore sia in possesso dell'abilitazione all'uso dei presidi sanitari, in corso di validità; il medesimo datore di lavoro, è tenuto a fornire gli idonei strumenti protettivi onde prevenire infortuni e malattie, e l'operaio è obbligato ad indossarli.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Visto il protocollo d'intesa stipulato a livello Nazionale in merito alla tutela della salute dei lavoratori, le parti contraenti il presente C.P.L. si impegnano:

- 1) a stampare in calce al C.P.L. detto protocollo d'intesa, perché possa avere la massima diffusione ed applicazione (allegato L);
- 2) a sensibilizzare i datori di lavoro ed i lavoratori, perché vengano messi a disposizione ed usati i mezzi di prevenzione obbligatori;
- 3) a predisporre incontri con i tecnici e sanitari, onde individuare eventuali ed ulteriori azioni atte a tutelare la salute dei lavoratori.

Art. 30
Ambiente e sicurezza
tutela della salute dei lavoratori

In attuazione di quanto previsto dal protocollo di intesa sottoscritto a livello nazionale dalle parti stipulanti il CCNL (allegato L), Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di fornire a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuali così come previsto dalle normative relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in relazione ai lavori svolti dal lavoratore, la cui consegna deve risultare da atto scritto firmato dal lavoratore;

- dove ricorre l'obbligo, far frequentare ai propri dipendenti, i corsi per la sicurezza come di seguito indicati:

- * rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- * antincendio (rischio medio);
- * primo soccorso aziende sino a 5 dipendenti OTI;
- * lavoratori (base + specialistica) aziende a rischio medio;
- * preposti (supplementari);
- * utilizzatori di trattori gommati e cingoli;
- * utilizzatori di piattaforme di lavoro mobili elevabili P.L.E.;
- * utilizzatori carrelli elevatori.

L'operaio è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e i dispositivi di protezione individuale e quant'altro affidatogli e consegnatoli dal datore di lavoro.

Vale la pena ricordare che Il decreto-legge 21 ottobre 2021 n. 146/2021 pubblicato nella gazzetta ufficiale n.252 del 21/10/2021, ha inasprito pesantemente il sistema sanzionatorio nei confronti del datore di lavoro, in caso si riscontrino gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, elencati nella tabella sotto riportata.

	FATTISPECIE	IMPORTO SOMMA AGGIUNTIVA
1	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	€2.500
2	Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	€2.500
3	Mancata formazione ed addestramento	€300,00 per ciascun lavoratore interessato
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	€3.000
5	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	€2.500
6	Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	€300 per ciascun lavoratore interessato
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	€3.000
8	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	€3.000
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a	€3.000

	proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	€3.000
11	Mancanza di protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	€3.000
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.	€3.000

Art. 31

Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Ai lavoratori e alle lavoratrici vittime di violenza di genere, si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

Il datore di lavoro è gravato dall'obbligo giuridico di adottare gli opportuni provvedimenti disciplinari e cautelativi della vittima, in quanto titolare di una posizione di garanzia della salute ed integrità psico-fisica dei lavoratori in virtù del disposto dell'art. 2087 c.c.

In considerazione della sua particolare condizione, laddove il datore di lavoro ometta negligenemente di attivarsi per prevenire e contrastare fenomeni offensivi dei diritti dei dipendenti, lo stesso è responsabile civilmente della propria inadempienza, mentre qualora la sua omissione si presenti come dolosa, il suo comportamento assume altresì rilievo penale ai sensi dell'art. 40, co. 2 c.p.

Art. 32

Disciplina dei licenziamenti

individuali per operai a tempo indeterminato - giusta causa - giustificato motivo – dimissioni

Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato.

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge n. 604/1966 e n. 300/1970, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108 e seguenti.

A) Giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente C.C.N.L. o dal C.P.L.;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro o ad un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- il furto in azienda.

B) Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 74 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata A.R. e contenere i motivi che l'hanno determinato.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 89 del C.C.N.L., esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2°, della cit. Legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22.12.1981 n. 791, convertito con modificazioni dalla Legge 26 febbraio 1982 n. 54 e seguenti.

Art. 33 Trapasso di azienda

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro, nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 34

Dimissioni per giusta causa

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

In tutti i casi le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, devono essere comunicate dal lavoratore, a pena di inefficacia esclusivamente con modalità telematiche, utilizzando gli appositi modelli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e trasmessi e dalla Direzione Territoriale del Lavoro competente (D.Lgs 151/2015 art. 26), al datore di lavoro.

Art. 35

Preavviso di risoluzione del rapporto

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

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

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

Art. 36

T.F.R. trattamento di fine rapporto

Ferme restando le norme di cui all'art. 57 del C.C.N.L., per la misura dell'indennità da accreditare all'operaio a tempo indeterminato a decorrere dal 1° giugno 1982 in poi per il calcolo del trattamento di fine rapporto si applica la norma di legge in materia.

Entro il 31 maggio il datore di lavoro dovrà certificare al lavoratore l'importo dell'indennità maturata al 31 dicembre precedente.

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% della paga base nazionale, il salario provinciale, il salario provinciale congelato, l'indennità di contingenza, l'elemento distinto della retribuzione (EDR), e del salario integrativo provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, il T.F.R. sarà calcolato, limitatamente alle anzidette ore di lavoro, elevando la percentuale del 10%, da calcolarsi sulla paga base nazionale, della contingenza e del salario integrativo provinciale.

Si precisa che in entrambi i casi di cui al comma precedente, il T.F.R. non si calcola sul 3° elemento.

L'indennità sarà liquidata all'operaio agricolo a tempo determinato al momento della cessazione del rapporto quando nel corso dell'anno è intercorso un unico rapporto.

Nell'eventualità siano intercorsi più rapporti con la stessa azienda, il trattamento di fine rapporto sarà liquidato per tutti i rapporti entro la fine dell'anno.

Nota a verbale

Acconto del 30% del TFR oltre quello di legge;

Le parti concordano che:

a) nell'ipotesi in cui l'operaio con rapporto OT.I. abbia chiesto l'acconto del T.F.R. previsto dalla Legge (70% massimo del TFR accantonato con almeno 8 anni di anzianità presso la stessa azienda per: spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; acquisto della prima casa di abitazione per sé e/o per i figli, documentato con atto notarile o documento sostitutivo; spese da sostenere durante il richiesto periodo di astensione facoltativa; spese da sostenere durante il periodo di congedo richiesto per la formazione), è data facoltà ai medesimi operai, di chiedere un ulteriore

acconto del 30% del TFR residuo, non prima del trascorso di due anni dal ricevimento di quello previsto dalla legge (70%).

b) nell'ipotesi in cui l'operaio con rapporto O.T.I non abbia mai chiesto acconti, neppure quello di Legge, e alla condizione che il medesimo abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni, presso la stessa azienda, potrà chiedere il 30% del TFR, solo per motivi diversi da quelli previsti dalla legge e comunque dettagliatamente motivati e debitamente documentati.

Si precisa che sia nell'ipotesi a) che nell'ipotesi b), le richieste di anticipo devono essere fatte, per ogni singola azienda da non più di 1 dipendente all'anno, e per una sola volta durante tutto il rapporto di lavoro; salvo diverso accordo tra le parti (datore/ dipendente)".

Art. 37 **Norme disciplinari**

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal titolare 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.

L'operaio deve essere attivo e disciplinato agli ordini ricevuti dal datore di lavoro o chi per esso.

Il datore di lavoro dovrà considerare, nel lavoratore, il proprio collaboratore, colui che con la propria opera contribuisce alla produzione.

Le eventuali infrazioni alla disciplina da parte dell'operaio saranno sanzionate a seconda della loro gravità nei seguenti modi.

1) Con la multa di un due ore di salario quando:

- a) senza giustificato motivo pregiudichi il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;
- b) per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;
- c) Si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2) Con una multa pari all'importo di una giornata lavorativa nei casi di recidiva e di maggiore gravità delle mancanze di cui al paragrafo 1.

3) Con il licenziamento immediato senza preavviso nei casi previsti dall'art. 32 (giusta causa) del presente contratto.

L'importo delle multe e delle trattenute che non rappresentano risarcimento di danni, sarà versato su un conto che verrà indicato dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori per iniziative di carattere sociale a favore dei lavoratori agricoli.

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dall'avvenuta conoscenza del fatto.

Il licenziamento verrà notificato mediante lettera raccomandata con r.r e/o Posta Certificata Pec.

Contro le sanzioni disciplinari intimative, che diventano provvisoriamente esecutive, l'operaio ha diritto al ricorso alla propria Organizzazione per la instaurazione della relativa controversia, entro 15 giorni dalla data della notifica.

Trascorso tale termine, senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento, diventato definitivo rende obbligatorio, per l'operaio l'abbandono dell'azienda entro 30 giorni, lasciando liberi i locali e quant'altro eventualmente avuto in uso da persone e cose sue o di terzi.

Art. 38

Controversie individuali

Controversie individuali e tentativo di conciliazione in sede sindacale.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti dovrà in primis rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 89 del C.C.N.L., dovrà obbligatoriamente esperire il tentativo di amichevole componimento in sede sindacale, che avverrà con l'assistenza dei rispettivi rappresentanti sindacali ai quali le parti hanno dato mandato.

In caso di fallimento del tentativo di amichevole componimento in sede sindacale, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono demandare la controversia all'osservatorio provinciale, che tra i suoi compiti prevede anche sia l'esame di ricorsi sia il superiore e ulteriore livello di esperimento di tentativo di conciliazione.

Art. 39

Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente contratto, non modificano le condizioni di miglior favore acquisite dai lavoratori, previste dal presente contratto provinciale.

Art. 40

Conclusioni

Per tutto quanto omissis o non previsto nel presente Contratto Provinciale di Lavoro, valgono le vigenti disposizioni di legge, le norme contemplate dal CCNL e le norme contenute nello Statuto dei lavoratori.

Art. 41

Distribuzione del testo del contratto provinciale di lavoro

Le parti stipulanti il presente contratto, considerata l'utilità di portare a conoscenza delle aziende e degli operai il testo del presente contratto, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione dello stesso.

Analogamente, sarà data ampia diffusione delle tabelle salariali delle retribuzioni, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione delle parti stipulanti.

Art. 42

Esclusività di stampa – archivi contratti

Il presente contratto provinciale di lavoro, conforme all'originale, è stato sottoscritto dalle parti stipulanti, le quali hanno congiuntamente l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

In caso di controversia, fa fede il testo originale in possesso delle Organizzazioni firmatarie. Copia del presente contratto, a cura di una delle parti firmatarie, sarà inviato al Ministero del Lavoro Territoriale, nonché agli organi previdenziali ed assistenziali.

Pertanto, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente contratto, o qualsiasi estensione pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti, non potrà avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle parti medesime.

Art. 43 **Allegati**

Allegati:

- A - Elezione e composizione osservatorio provinciale;
- B - Verbale di accordo per il rinnovo del CPL per il quadriennio 2020/2023 sottoscritto il 30/06/2021;
- C - tabella delle retribuzioni per gli operai agricoli OTI in vigore dal 01/07/2021;
- D - tabella delle retribuzioni per gli operai agricoli OTD in vigore dal 01/07/2021;
- E - tabella delle retribuzioni per gli operai florovivaisti OTI in vigore dal 01/07/2021;
- F - tabella delle retribuzioni per gli operai florovivaisti OTD in vigore dal 01/07/2021;
- G – facsimile libretto sanitario;
- H - protocollo di intesa nazionale sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- I - Elencazione degli interventi che E.b.a.a. presta preminentemente a favore degli operai agricoli e florovivaisti e marginalmente alle aziende che assumono manodopera agricola.

Elezione e composizione dell’Osservatorio Provinciale

I membri dell’Osservatorio Provinciale di Alessandria, designati e eletti per le tre Organizzazioni, di parte datoriale (Confagricoltura CD-CIA), sono i seguenti:

- Membri effettivi:
- Mario Rendina per Confagricoltura Alessandria;
- Paolo Viarengi per la Confederazione Italiana Agricoltori;
- Marzia Poletto per la Coldiretti;

Membri supplenti:

- Luisa Mirone per Confagricoltura Alessandria;
- Alessia Gho per la Confederazione Italiana Agricoltori;
- Emiliano Bracco per la Coldiretti.

I membri eletti per i tre Sindacati dei lavoratori sono i seguenti:

- Tiziano Crocco per la U.I.L.A.-U.I.L.;
- Enzo Medicina per la F.A.I.-C.I.S.L. AL-AT;
- Benedetto Raffaele per la F.L.A.I.- C.G.I.L.;
- Membri supplenti: Fausto Cavo per la U.I.L.A.-U.I.L.;
- Annalisa Minetto per la F.A.I.-C.I.S.L. AL-AT;
- Massimiliano Stella per la F.L.A.I.-C.G.I.L..

**VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO
PROVINCIALE DI LAVORO
DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA PER GLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI VALEVOLE PER IL QUADRIENNIO 2020/2023.**

Il giorno 30/06/2021 nella sede di Confagricoltura Alessandria Via Trotti n. 122

TRA

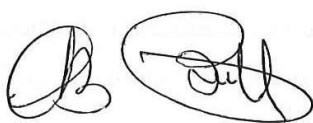
- Confagricoltura Alessandria rappresentata su mandato da Bagnasco Cristina Direttore e Pio Rendina Responsabile Sindacale;
 - Coldiretti di Alessandria rappresentata su mandato da Roberto Rampazzo Direttore, qui rappresentato per delega dal Vice direttore Emiliano Bracco;
 - Confederazione Italiana Agricoltori rappresentata su mandato da Paolo Viarengi Direttore;
- tutti in rappresentanza della parte datoriale.

E

- Flai Cgil di Alessandria, rappresentata dal Segretario Raffaele Benedetto
 - Fai Cisl AL-AT rappresentata dal Segretario Enzo Medicina, assistito da Annalisa Minetto;
 - Uila Uil di Alessandria rappresentata dal Segretario Tiziano Crocco;
- tutti in rappresentanza della parte salariale.

Le Parti si sono confrontate sulle difficoltà del settore, evidenziando le sofferenze per molti comparti produttivi, in particolare quelle delle aziende vitivinicole e degli agriturismi a seguito della pandemia da Covid-19.

Il rinnovo di questo contratto Provinciale di Lavoro, tiene conto anche della crisi pre pandemia, che il settore già attraversava, legata allo squilibrio tra i costi di produzione e i ricavi della vendita dei prodotti agricoli.








Ciò stante:

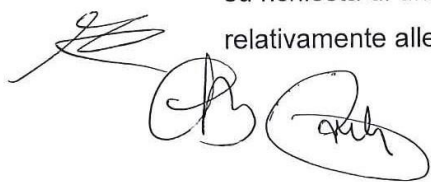
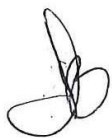
- Le Parti concordemente hanno raggiunto l'accordo per il rinnovo del Contratto di Lavoro per gli Operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Alessandria scaduto il 31/12/2019, per il quadriennio 1 gennaio 2020, 31 dicembre 2023;
 - Conseguentemente le Parti si sono impegnate ad aggiornare ed integrare nel prosieguo il presente verbale con apposito verbale integrativo per aggiornare il testo del Contratto sia nella parte normativa sia nella parte relativa alla classificazione dei lavoratori nel rispetto delle declaratorie e dei minimi retributivi di area e sia per quanto riguarda la parte economica.
- Essenzialmente l'accordo per il rinnovo prevede quanto segue:

Relazioni Sindacali - Osservatorio Provinciale - Bilateralità e Welfare

Premesso che il Contratto di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Alessandria prevede già da tempo la piena attuazione in tema di bilateralità e sono già operativi:

- 1) L'Ente Bilaterale Agricolo Alessandria (E.B.A.A.), in luogo delle sue due articolazioni:
 - a) E.B.A.A. prestazioni, che provvede alle erogazioni agli operai agricoli e florovivaisti delle prestazioni integrative di malattia, infortunio, maternità, visite e prestazioni specialistiche, ecc...
 - b) E.B.A.A. sicurezza, che si propone come scopo primario la promozione della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro, la tutela della salute e sicurezza per i lavoratori del comparto agricolo;
- 2) l'Osservatorio Provinciale che si propone anch'esso come scopo primario il monitoraggio, la ricerca sulle dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e della movimentazione dei flussi migratori.

Tuttavia le parti convengono di dare ulteriore impulso alle attività sopra evidenziate e dare piena attuazione ed operatività all'Osservatorio Provinciale attraverso puntuali incontri calendarizzati dei componenti o anche su richiesta di una singola parte, estendendo se necessario le funzioni anche relativamente alle controversie tra lavoratori e datori di lavoro.



Classificazione e mansioni

Le parti concordano di individuare successivamente nuove figure e livelli non previsti attualmente nelle declaratorie del contratto, mediante il sopra citato apposito verbale di integrazione, procedendo ad una attenta analisi delle mansioni e dei relativi profili e quindi riordinando e integrando, ove necessario, l'esatto inquadramento degli operai all'interno di ciascuna area.

Appalti

Considerato il crescente ricorso all'esternalizzazione di talune lavorazioni e/o fasi lavorative attraverso l'appalto, affidate a cooperative di lavoro, le parti concordano di integrare, quanto già puntualmente previsto nel precedente Contratto Provinciale, con la precisazione che la cooperativa/azienda appaltatrice che esegue per conto della committente talune lavorazioni e/o fasi lavorative, dovrà applicare ai propri lavoratori dipendenti, il contratto di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Alessandria, sia per quanto attiene l'aspetto economico, sia per quanto riguarda l'aspetto previdenziale normativo, sia per quanto attiene le norme di sicurezza.

Inoltre la committente, dovrà chiedere all'appaltatrice copia del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), sia al momento della sottoscrizione del contratto di appalto, sia alla fine dei lavori e comunque contestualmente al pagamento del corrispettivo.

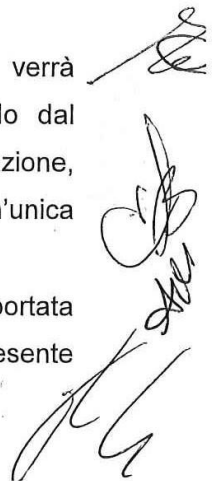
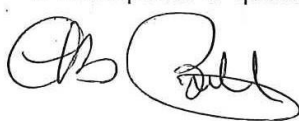
Infine l'azienda committente, dovrà far pervenire copia del contratto di appalto all'Osservatorio Provinciale del Lavoro previsto C.P.L., che ha sede in Alessandria, Via Trotti 122 presso Confagricoltura, al fine del loro monitoraggio.

Aumento del salario

- Il salario contrattuale Provinciale, in vigore al 31/12/2019 è incrementato del 1,6% con decorrenza dal 1/07/2021 per tutte le aree e livelli.

Tale incremento percentuale, verrà corrisposto in una unica soluzione, in coincidenza del periodo di paga di Luglio 2021.

- **Agli operai a tempo indeterminato**, e per tutte le aree e livelli, verrà corrisposto altresì, "quale carenza contrattuale" relativa al periodo dal 01/01/2020 a 30/06/2021 un elemento economico di compensazione, forfettario una tantum, di euro 80,00 (ottanta) , da versarsi in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga del mese di Luglio 2021
- **Agli operai a tempo determinato**, tale somma una tantum, verrà rapportata e corrisposta a questi operai che risultano in forza, alla data del presente



rinnovo sulla base delle effettive giornate lavorative prestate nell'anno 2019 e sarà corrisposta in un'unica soluzione in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Incentivo annuo forfettario

A decorrere dall'anno 2021 si è convenuto di incrementare il già previsto "incentivo annuo di produttività", di €180,00, elevandolo ad € 200,00 sia per gli operai OTI, sia per gli operai OTD che superano le 150 giornate di lavoro prestate nell'anno.

Tale incentivo sarà versato in coincidenza del periodo di paga del mese di dicembre 2021, in un'unica soluzione, con la precisazione che se il rapporto di lavoro cesserà durante l'anno 2021, tale incentivo verrà corrisposto contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Sempre a decorrere dall'anno 2021 gli operai OTD, che prestano nell'anno un numero di giornate comprese tra 51 e 101, verrà corrisposto "l'incentivo annuo forfettario" come di seguito indicato:

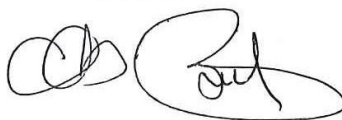
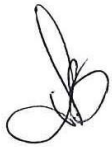
- € 110,00 al superamento di 51 giornate prestate nell'anno;
- ulteriori € 60,00 al superamento di 101 giornate prestate nell'anno.

Ambiente e sicurezza

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di fornire a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuali (DPI), così come previsto dalle normative relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in relazione ai lavori svolti dal lavoratore, la cui consegna deve risultare da atto scritto firmato per ricevuta dal lavoratore;
- Dove ricorre l'obbligo, fare frequentare ai propri dipendenti i corsi per la sicurezza come di seguito indicati:

- Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- Antincendio (rischio medio);
- Primo soccorso aziende fino a 5 dipendenti OTI;
- Primo soccorso aziende con più di 5 dipendenti OTI;
- Lavoratori (base + specialistica) aziende a rischio medio;
- Preposti (supplementari);
- Utilizzatori di trattori gommati e cingoli;
- Utilizzatori di piattaforme di lavoro mobili elevabili P.L.E.;
- Utilizzatori carrelli elevatori.



4



L'operaio è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi gli utensili e quanto affidatogli dal datore di lavoro.

Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Ai lavoratori vittime di violenza di genere, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

Il datore di lavoro, qualora ne venga a conoscenza, è gravato dall'obbligo giuridico di adottare gli opportuni provvedimenti disciplinari e cautelativi nei confronti della vittima, in quanto titolare di una posizione di garanzia della salute ed integrità psico-fisica dei lavoratori in virtù del disposto dell'art. 2087 c.c.

Pari opportunità

Il datore di lavoro si impegna a promuovere presso la propria azienda i principi e i valori dell'uguaglianza di genere, rimuovendo ogni possibile ostacolo alla partecipazione nell'attività lavorativa di un qualsiasi lavoratore per ragioni connesse al genere, religione, convinzioni personali, razza, origine etnica; e comunque nei limiti previsti dalle norme contrattuali o di Legge.

Trasporti

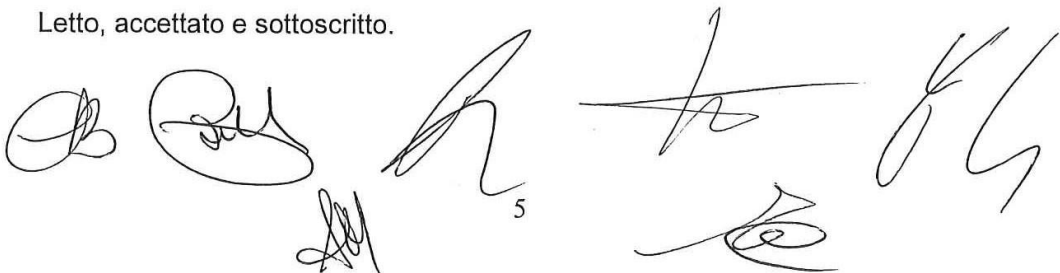
Nelle aziende dove è presente un sistema di trasporto degli operai, per gli itinerari casa-lavoro e viceversa nonché nelle varie unità produttive aziendali, al fine di promuovere la legalità e la sicurezza nei rapporti di lavoro, diffondere le buone pratiche, prevenire e contrastare le attività illecite in danno del sistema produttivo agricolo, il datore di lavoro deve garantire un servizio di trasporto con mezzi adeguati e che garantiscono l'incolumità e sicurezza degli operai.

Aggiornamento Testo C.P.L.

Le parti, come già detto, nel prosieguo concordano di aggiornare il testo del Contratto Provinciale di Lavoro, al fine di procedere alla stampa e alla distribuzione dello stesso.

Il sig. Pio Rendina, provvederà ad integrare e aggiornare i prospetti delle retribuzioni, che entreranno in vigore dal 01/07/2021 in applicazione del presente accordo.

Letto, accettato e sottoscritto.

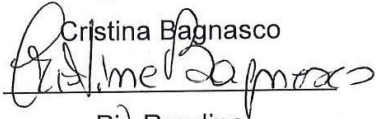


The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately ten distinct signatures scattered across the bottom of the page, representing the various parties who have accepted and signed the agreement.

LE PARTI

Per Confagricoltura Alessandria

Cristina Bagnasco



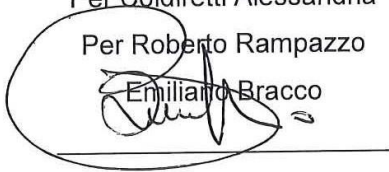
Pio Rendina



Per Coldiretti Alessandria

Per Roberto Rampazzo

Emiliano Bracco



Per la Confederazione Italiana

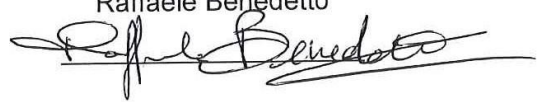
Agricoltori

Paolo Viarengi



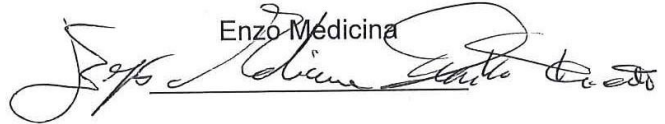
Per Flai – Cgil

Raffaele Benedetto



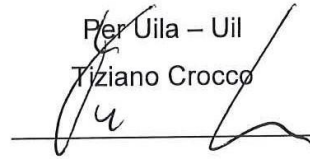
Per Fai – Cisl AL-AT

Enzo Medicina



Per Uila – Uil

Tiziano Crocco



A R E E	CATEGORIE	S C A T T I	SALARIO CONTR.LE PROVINCIALE: - (paga base naz.le al 01/05/2015 - salario prov.le, al 31/12/2019; - salario prov.le congelato; - contingenza; - E.D.R. = € 10,3293;	Rinnovo CPL Del 01/07/2021 Aumento 1,6%	CCNL		Valore scatti anzianità al 01/07/2006	Totale mensile lordo colonne 4 + 5 +6+7+8	PAGA ORARIA			Paga giornaliera ordinaria col. n°10 X 6,5	Paga giornaliera festiva col. 13 + 45%
					Aumento accordo rinnovo del 19/06/2018								
					1° aumento 1,7% A decorrere dal 01/07/18 (su col. 4+5)	2° aumento 1,2% A decorrere dal 01/04/19 (su col. 4+5)			Ordinaria col 9 X 12 1948	Straordinaria Col. 10+30%	Festiva Col. 10 +45%		
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1 [^]	Livello "a" ex Specializzati super	0	1.603,522	26,400	27,260	19,242	0	1.676,424	10,327	13,425	14,976	67,125	97,331
		1	//	//	27,260	19,242	12,780	1.689,204	10,405	13,526	15,087	67,636	98,066
		2	//	//	27,260	19,242	25,560	1.701,994	10,484	13,629	15,202	68,146	98,811
		3	//	//	27,260	19,242	38,340	1.714,764	10,563	13,731	15,316	68,659	99,555
		4	//	//	27,260	19,242	51,120	1.727,544	10,580	13,754	15,341	68,770	99,716
	5	//	//	27,260	19,242	63,90	1.740,324	10,720	13,936	15,554	69,680	101,036	
	Livello "b" ex Specializzati	0	1.530,597	25,199	26,020	18,367	0	1.600,183	9,857	12,814	14,292	64,070	92,901
		1	//	//	26,020	18,367	12,500	1.612,683	9,934	12,914	14,404	64,571	93,627
		2	//	//	26,020	18,367	25,000	1.625,183	10,011	13,014	14,515	65,071	94,352
		3	//	//	26,020	18,367	37,500	1.637,683	10,088	13,114	14,627	65,572	95,079
4		//	//	26,020	18,367	50,000	1.650,183	10,165	13,214	14,739	66,072	95,804	
5	//	//	26,020	18,367	62,500	1.662,683	10,242	13,314	14,850	66,573	96,530		
2 [^]	Livello "c" ex Qualificati super	0	1.456,033	23,296	24,753	17,472	0	1.521,554	9,373	12,184	13,590	60,924	88,338
		1	//	//	24,753	17,472	11,930	1.533,484	9,446	12,279	13,696	61,399	89,028
		2	//	//	24,753	17,472	23,860	1.545,414	9,520	12,376	13,804	61,880	89,726
		3	//	//	24,753	17,472	35,790	1.557,344	9,593	12,470	13,909	62,354	90,413
		4	//	//	24,753	17,472	47,720	1.569,274	9,666	12,565	14,015	62,829	91,102
	5	//	//	24,753	17,472	59,650	1.581,204	9,740	12,662	14,123	63,310	91,799	
	Livello "d" ex Qualificati	0	1.380,945	22,735	23,476	16,571	0	1.443,727	8,893	11,560	12,894	57,804	83,815
		1	//	//	23,476	16,571	11,360	1.455,087	8,964	11,653	12,998	58,266	84,486
		2	//	//	23,476	16,571	22,720	1.466,447	9,034	11,744	13,099	58,721	85,145
		3	//	//	23,476	16,571	34,080	1.477,807	9,104	11,835	13,201	59,176	85,805
4		//	//	23,476	16,571	45,440	1.489,167	9,174	11,926	13,302	59,631	86,465	
5	//	//	23,476	16,571	56,800	1.500,527	9,243	12,016	13,402	60,079	87,115		
3 [^]	Livello "e" ex Comuni	0	1.255,548	20,671	21,334	15,067	0	1312,620	8,085	10,510	11,723	52,552	76,200
		1	//	//	21,334	15,067	9,890	1.322,510	8,147	10,591	11,813	52,955	76,785
		2	//	//	21,334	15,067	19,780	1.332,400	8,208	10,670	11,902	53,352	77,360
		3	//	//	21,334	15,067	29,670	1.342,290	8,269	10,749	11,990	53,748	77,935
		4	//	//	21,334	15,067	39,560	1.352,180	8,330	10,828	12,078	54,145	78,510
	5	//	//	21,334	15,067	49,450	1.362,070	8,391	10,908	12,167	54,541	79,085	
Livello "f"	0	1.102,350	17.637	18,740	13,228	0	1.151,955	7,096	9,224	10,289	46,124	66,879	
	Nuovo livello minimo di area istituito con il rinnovo del C.P.L. 2020/2023 e in vigore dal 1-07-2021												

OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE

1) Fermo restando quanto in precedenza acquisito, il 19/06/2018 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti, di conseguenza a decorrere dal 1° luglio 2018 le retribuzioni contrattuali per ciascun livello, sono incrementati del 1,7%, ed un'ulteriore 1,2% a decorrere 1° Aprile 2019. Pertanto, l'aumento a decorrere dal 1° Luglio 2018 risulta così di seguito: 1^ area: livello "a" € 27,260, livello "b" € 26,020; 2^ area: livello "c" € 24,753, livello "d" € 23,476; 3^ area: livello "e" € 21,334, livello "f" € 18,740 mentre a decorrere dal 01/04/2019, l'aumento risulta così di seguito: 1^ area: livello "a" € 19,242, livello "b" € 18,367; 2^ area: livello "c" € 17,472, livello "d" € 16,571; 3^ area: livello "e" € 15,067, livello "f" € 13,228.

Con decorrenza 01/07/2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art. 28 del presente CCNL sono definiti nella misura di : € 9,89 per gli operai comuni; € 11,36 per gli operai qualificati; € 11,93 per operai qualif. supe; € 12,50 per operai spec.; € 12,78 per op. spec. super.

2) Il 01/07/2021 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro valido per il quadriennio 2020-2023; L'accordo prevede:

a) **AUMENTI RETRIBUTIVI**: pari al 1,6% da calcolarsi sulla paga contrattuale prov.le in vigore al 31/12/2019. l'aumento verrà corrisposto in una unica soluzione a decorrere dal periodo di paga del mese di Luglio 2021.

b) **CARENZA CONTRATTUALE**: è stato concordato per il periodo di carenza contrattuale ricompreso dal 01/01/2020 al 30/06/2021, di corrispondere un elemento economico di compensazione, per gli operai OTI e per tutte le qualifiche, la somma forfettaria una tantum di Euro 80,00; tale somma verrà corrisposta in una unica soluzione a decorrere dal periodo di paga del mese di Luglio 2021. Agli operai O.T.D, tale somma una tantum, verrà rapportata e corrisposta agli operai che risultano in forza alla data del presente rinnovo contrattuale, sulla base delle effettive giornate lavorative prestate nell'anno 2020, e sarà corrisposta in un'unica soluzione in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro il 31/12/2021.

c) **IL LIVELLO RETRIBUTIVO MINIMO DI AREA ISTITUITO COL PRECEDENTE RINNOVO CONTRATTUALE DEL 12/01/2017** : le parti, in allora hanno convenuto di superare le tariffe relative alle operazioni di raccolta (ex art. 17 C.P.L.), con l'istituzione di un livello minimo retributivo, che si colloca nella 3^ area, livello "f". In tale livello, sono inquadrati gli operai specificatamente assunti, per eseguire lavori generici e semplici, che non richiedono specifiche capacità e requisiti professionali quali: vendemmia, raccolta dei prodotti frutticoli, orticoli, e orticoli industriali a pieno campo a ciclo ripetitivo, e talune lavorazioni connesse quali: trapianto, zappatura, diradamento, legatura, raccolta tralci e rami post potatura.

d) **INCENTIVO ANNUO DI PRODUTTIVITA' (GIA' PREMIO DI RISULTATO)**: in relazione a quanto previsto dal C.C.N.L. e a quanto concordato con l'accordo per il rinnovo del C.P.L. 2020/2023, a decorrere dall'anno 2021, agli operai OTI e agli operai OTD, che prestano un numero di giornate annue pari o superiori a 151, presso la stessa azienda, è riconosciuto un incentivo annuo di produttività in misura fissa, e di uguale importo per ogni singola area e livello pari ad € 200,00. Tale somma verrà corrisposta nei tempi e nei modi di seguito indicati:

- **agli operai a tempo indeterminato**: in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga del mese di Dicembre 2021, mentre agli operai assunti o cessati nel corso dell'anno 2021, tale incentivo verrà corrisposto in dodicesimi.
- **agli operai a tempo determinato** che prestano un numero di giornate annue pari o superiori a 151, presso la stessa azienda, tale incentivo verrà corrisposto in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga del mese di Dicembre 2021, mentre agli operai assunti o cessati nel corso dell'anno 2021, tale incentivo verrà corrisposto in dodicesimi.
- **agli operai a tempo determinato** che prestano presso la stessa azienda un numero di giornate compreso tra 51 e 150 nell'anno, tale incentivo è riconosciuto nella seguente misura: - € 110,00 al superamento di 51 giornate prestate nell'anno; ulteriori € 60,00 al superamento di 101 giornate prestate nell'anno.

Gli importi di cui ai punti precedenti, non incidono sugli elementi della retribuzione, (mensile, paga oraria normale, straordinaria, festiva, mensilità aggiuntive, ecc..).

e) **PERMESSI STRAORDINARI**: fermo restando quanto in precedenza acquisito, agli operai agricoli assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato, che abbiano effettuato nell'anno precedente, presso la stessa azienda, almeno 151 giornate lavorative, è concesso un permesso retribuito in caso di decesso di familiare di 1° grado nella misura prevista dal CCNL.

f) **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)**: agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, compete il trattamento di fine rapporto (T.F.R.), per l'effettivo lavoro ordinario svolto pari all'8,63%, calcolato sul salario contrattuale definito dal C.P.L.. Per le ore di lavoro non ordinario, svolto non a titolo 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; tale trattamento di fine rapporto, verrà corrisposto in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro il 31/12 di ogni anno.

g) **ASSUNZIONE DI MINORENNI – TUTELE**: per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei minori, si applicano le norme della legge 17/10/1967 n. 977, come modificata dal D.Lgs. 04/08/1999 n. 345 e dal D.Lgs. 18/08/2000 n. 262. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minorenni, che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria. Il lavoratore minorenne deve essere autorizzato dai genitori o dal tutore e sottoporsi obbligatoriamente ad una visita medica preventiva, deve assolvere all'obbligo formativo alternativamente tramite: il sistema di istruzione scolastica; tramite il sistema di istruzione professionale; nel corso del contratto di apprendistato, attraverso la frequenza di moduli formativi aggiuntivi per almeno 120 ore all'anno. L'età minima per l'accesso al lavoro, attualmente è di 16 anni.

h) **ORARIO DI LAVORO**. L'orario di lavoro ordinario, è fissato in 39 ore settimanali. **L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (ai sensi del vigente C.C.N.L., così come precisato dalle Organizzazioni Confederali stipulanti con l'interpretazione autentica delle norme del C.C.N.L., e recepito dalle Organizzazioni Provinciali con l'avviso comune del 06/11/2013), ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata; nel caso di interruzioni per 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.**

i) Agli effetti del computo de vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera, si ottiene dividendo quella mensile per 26; mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

Oggi 22/07/2021 sono state concordate le presenti tabelle delle retribuzioni che vengono sottoscritte dai rappresentanti sindacali.

 CONFAGRICOLTURA ALESSANDRIA

 COLDIRETTI

 CONF. ITAL. AGRICOLTORI

 F.L.A.I. - C.G.I.L.

 F.A.I. – C.I.S.L. AL - AT

 U.I.L.A. – U.I.L.

A R E E	CATEGORIE	Eta' operai anni oltre 18 / 16/18	SALARIO CONTRATT.LE PROVINCIALE: - paga base naz.le al 01/05/2015 - salario prov.le; al 31/12/2019; - salario prov.le congelato; - indennità di contingenza, E.D.R. = € 0,07437)	Rinnovo CPL Del 01/07/2021 Aumento 1,6%	CCNL		Totale parziale Colonne 4+5+6+7	3° elemento 30,44 % su colonna n. 8	Totale paga oraria lorda col. 8 + col. 9	PAGA ORARIA		
					Aumento accordo rinnovo del 19/06/18					Ordinaria col. 10	Straord. 30% Su col. 8 Poi aggiungere col. 9	Festiva 45% Su col.8 poi aggiungere col. 9
					1° AUMENTO 1,7% A decorrere dal 1/7/18 (COL. 4+5)	2° AUMENTO 1,2% A decorrere dal 1/4/19 (COL. 4+5)						
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1 [^]	LIVELLO "a" EX SPECIALIZZATI SUPER	OLTRE 18 ANNI	9,879	0,163	0,168	0,119	10,329	3,144	13,473	13,473	16,572	18,121
		16/18 ANNI	8,891	0,147	0,151	0,107	9,296	2,830	12,156	12,156	14,915	16,309
	LIVELLO "b" EX SPECIALIZZATI	OLTRE 18 ANNI	9,432	0,155	0,160	0,113	9,860	3,001	12,862	12,862	15,819	17,298
		16/18 ANNI	8,489	0,139	0,144	0,102	8,874	2,709	11,576	11,576	14,237	15,568
2 [^]	LIVELLO "c" EX QUALIFICATI SUPER	OLTRE 18 ANNI	8,975	0,148	0,153	0,108	9,384	2,856	12,240	12,240	15,055	16,463
		16/18 ANNI	8,077	0,133	0,137	0,099	8,446	2,570	11,016	11,016	13,549	14,817
	LIVELLO "d" EX QUALIFICATI	OLTRE 18 ANNI	8,507	0,140	0,145	0,102	8,894	2,707	11,601	11,601	14,269	15,603
		16/18 ANNI	7,656	0,126	0,130	0,092	8,005	2,436	10,441	10,441	12,421	14,043
3 [^]	LIVELLO "e" EX COMUNI	OLTRE 18 ANNI	7,737	0,127	0,132	0,093	8,089	2,462	10,552	10,552	12,978	14,191
		16/18 ANNI	6,963	0,114	0,118	0,084	7,280	2,216	9,497	9,497	11,698	12,772
	LIVELLO "f" NUOVO LIVELLO MINIMO DI AREA Istituito con rinnovo C.P.L. 2016/2019	OLTRE 18 ANNI	5,206	0,086	0,089	0,062	5,442	1,657	7,099	7,099	8,732	9,548
		16/18 ANNI	4,685	0,077	0,080	0,056	4,898	1,491	6,389	6,389	7,859	8,593

NOTE ESPLICATIVE

OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE

1) Fermo restando quanto in precedenza acquisito, il 19/06/2018 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti, di conseguenza a decorrere dal 1° luglio 2018 le retribuzioni contrattuali per ciascun livello, sono incrementati del 1,7%, ed un'ulteriore 1,2% a decorrere 1° Aprile 2019. Pertanto, l'aumento a decorrere dal 1° Luglio 2018 risulta così di seguito: 1^ area: livello "a" € 27,260 , livello "b" € 26,020; 2^ area: livello "c" € 24,753 , livello "d" € 23,476; 3^ area: livello "e" € 21,334 , livello "f" € 18,740 mentre a decorrere dal 01/04/2019, l'aumento risulta così di seguito: 1^ area: livello "a" € 19,242 , livello "b" € 18,367; 2^ area: livello "c" € 17,472 , livello "d" € 16,571; 3^ area: livello "e" € 15,067 , livello "f" € 13,228.

Con decorrenza 01/07/2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art. 28 del presente CCNL sono definiti nella misura di : € 9,89 per gli operai comuni; € 11,36 per gli operai qualificati; € 11,93 per operai qualif. supe; € 12,50 per operai spec.; € 12,78 per op. spec. super.

2) Il 01/07/2021 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro valido per il quadriennio 2020-2023; L'accordo prevede:

a) **AUMENTI RETRIBUTIVI:** pari al 1,6% da calcolarsi sulla paga contrattuale prov.le in vigore al 31/12/2019. l'aumento verrà corrisposto in una unica soluzione a decorrere dal periodo di paga del mese di Luglio 2021.

b) **CARENZA CONTRATTUALE:** è stato concordato per il periodo di carenza contrattuale ricompreso dal 01/01/2020 al 30/06/2021, di corrispondere un elemento economico di compensazione, per gli operai OTI e per tutte le qualifiche, la somma forfettaria una tantum di Euro 80,00; tale somma verrà corrisposta in una unica soluzione a decorrere dal periodo di paga del mese di Luglio 2021. Agli operai O.T.D, tale somma una tantum, verrà rapportata e corrisposta agli operai che risultano in forza alla data del presente rinnovo contrattuale, sulla base delle effettive giornate lavorative prestate nell'anno 2020, e sarà corrisposta in un'unica soluzione in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro il 31/12/2021.

c) **IL LIVELLO RETRIBUTIVO MINIMO DI AREA ISTITUITO COL PRECEDENTE RINNOVO CONTRATTUALE DEL 12/01/2017** : le parti, in allora hanno convenuto di superare le tariffe relative alle operazioni di raccolta (ex art. 17 C.P.L.), con l'istituzione di un livello minimo retributivo, che si colloca nella 3^ area, livello "f". **In tale livello, sono inquadrati gli operai specificatamente assunti, per eseguire lavori generici e semplici, che non richiedono specifiche capacità e requisiti professionali quali: vendemmia, raccolta dei prodotti frutticoli, orticoli, e orticoli industriali a pieno campo a ciclo ripetitivo, e talune lavorazioni connesse quali: trapianto, zappatura, diradamento, legatura, raccolta tralci e rami post potatura.**

d) **INCENTIVO ANNUO DI PRODUTTIVITA' (GIA' PREMIO DI RISULTATO):** in relazione a quanto previsto dal C.C.N.L. e a quanto concordato con l'accordo per il rinnovo del C.P.L. 2020/2023, a decorrere dall'anno 2021, agli operai OTI e agli operai OTD, che prestano un numero di giornate annue pari o superiori a 151, presso la stessa azienda, è riconosciuto un incentivo annuo di produttività in misura fissa, e di uguale importo per ogni singola area e livello pari ad € 200,00. Tale somma verrà corrisposta nei tempi e nei modi di seguito indicati:

- **agli operai a tempo indeterminato:** in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga del mese di Dicembre 2021, mentre agli operai assunti o cessati nel corso dell'anno 2021, tale incentivo verrà corrisposto in dodicesimi.
- **agli operai a tempo determinato** che prestano un numero di giornate annue pari o superiori a 151, presso la stessa azienda, tale incentivo verrà corrisposto in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga del mese di Dicembre 2021, mentre agli operai assunti o cessati nel corso dell'anno 2021, tale incentivo verrà corrisposto in dodicesimi.
- **agli operai a tempo determinato** che prestano presso la stessa azienda un numero di giornate compreso tra 51 e 150 nell'anno, tale incentivo è riconosciuto nella seguente misura:- € 110,00 al superamento di 51 giornate prestate nell'anno; ulteriori € 60,00 al superamento di 101 giornate prestate nell'anno.

Gli importi di cui ai punti precedenti, non incidono sugli elementi della retribuzione, (mensile, paga oraria normale, straordinaria, festiva, mensilità aggiuntive, ecc..).

e) **PERMESSI STRAORDINARI:** fermo restando quanto in precedenza acquisito, agli operai agricoli assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato, che abbiano effettuato nell'anno precedente, presso la stessa azienda, almeno 151 giornate lavorative, è concesso un permesso retribuito in caso di decesso di familiare di 1° grado nella misura prevista dal CCNL.

f) **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.):** agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, compete il trattamento di fine rapporto (T.F.R.), per l'effettivo lavoro ordinario svolto pari all'8,63%, calcolato sul salario contrattuale definito dal C.P.L.. Per le ore di lavoro non ordinario, svolto non a titolo 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; tale trattamento di fine rapporto, verrà corrisposto in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro il 31/12 di ogni anno.

g) **ASSUNZIONE DI MINORENNI – TUTELE:** per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei minori, si applicano le norme della legge 17/10/1967 n. 977, come modificata dal D.Lgs. 04/08/1999 n. 345 e dal D.Lgs. 18/08/2000 n. 262. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minorenni, che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria. Il lavoratore minorenne deve essere autorizzato dai genitori o dal tutore e sottoporsi obbligatoriamente ad una visita medica preventiva, deve assolvere all'obbligo formativo alternativamente tramite: il sistema di istruzione scolastica; tramite il sistema di istruzione professionale; nel corso del contratto di apprendistato, attraverso la frequenza di moduli formativi aggiuntivi per almeno 120 ore all'anno. L'età minima per l'accesso al lavoro, attualmente è di 16 anni.

h) **ORARIO DI LAVORO.** L'orario di lavoro ordinario, è fissato in 39 ore settimanali. **L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (ai sensi del vigente C.C.N.L., così come precisato dalle Organizzazioni Confederali stipulanti con l'interpretazione autentica delle norme del C.C.N.L., e recepito dalle Organizzazioni Provinciali con l'avviso comune del 06/11/2013), ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata; nel caso di interruzioni per 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.**

i) Agli effetti del computo de vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera, si ottiene dividendo quella mensile per 26; mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

Oggi 22/07/2021 sono state concordate le presenti tabelle delle retribuzioni che vengono sottoscritte dai rappresentanti sindacali.

CONFAGRICOLTURA ALESSANDRIA

COLDIRETTI

CONF. ITAL. AGRICOLTORI

F.L.A.I. - C.G.I.L.

F.A.I. – C.I.S.L. AL - AT

U.I.L.A. – U.I.L.

ALLEGATO "E"

A R E E	CATEGORIE	S C A T T I	SALARIO CONTR.LE PROVINCIALE: - (paga base naz.le al 01/05/2015 - salario prov.le, al 31/12/2019; - salario prov.le congelato; - contingenza; - E.D.R. = € 10,3293;	Rinnovo CPL Del 01/07/2021 Aumento 1,6%	CCNL Aumento accordo rinnovo del 19/06/2018		Valore scatti anzianità al 01/07/2006	Totale mensile lordo colonne 4 + 5 +6+7+8	PAGA ORARIA			Paga giornaliera ordinaria col. n°10 X 6,5	Paga giornaliera festiva col. 13 + 45%
					1° aumento 1,7% A decorrere dal 01/07/18 (su col.4+5)	2° aumento 1,2% A decorrere dal 01/04/19 (su col. 4+5)			Ordinaria col 9 X 12 1948	Straordinaria Col. 10+30%	Festiva Col. 10 +45%		
					1.	2.			3.	4.	5.		
1 [^]	Livello "a" ex Specializzati super	0	1.624,748	26,750	27,621	19,497	0	1.698,616	10,464	13,603	15,173	68,016	98,623
		1	//	//	27,621	19,497	12,780	1.711,396	10,542	13,705	15,286	68,523	99,358
		2	//	//	27,621	19,497	25,560	1.724,176	10,621	13,808	15,400	69,036	100,103
		3	//	//	27,621	19,497	38,340	1.736,956	10,700	13,910	15,515	69,550	100,847
		4	//	//	27,621	19,497	51,120	1.749,736	10,779	14,012	15,630	70,063	101,592
	5	//	//	27,621	19,497	63,090	1.762,516	10,857	14,115	15,743	70,570	102,327	
	Livello "b" ex Specializzati	0	1.5547,636	25,480	26,310	18,572	0	1.617,998	9,967	12,957	14,452	64,786	93,938
		1	//	//	26,310	18,572	12,500	1.630,498	10,044	13,057	14,564	65,286	94,665
		2	//	//	26,310	18,572	25,000	1.642,998	10,121	13,157	14,675	65,786	95,390
		3	//	//	26,310	18,572	37,500	1.655,498	10,198	13,258	14,787	66,287	96,116
4		//	//	26,310	18,572	50,000	1.667,998	10,275	13,358	14,899	66,787	96,842	
5	//	//	26,310	18,572	62,500	1.680,498	10,352	13,458	15,010	67,288	97,568		
2 [^]	Livello "c" ex Qualificati super	0	1.472,605	24,246	25,094	17,671	0	1.539,616	9,484	12,329	13,751	61,646	89,387
		1	//	//	25,094	17,671	11,930	1.551,546	9,558	12,425	13,917	62,127	90,084
		2	//	//	25,094	17,671	23,860	1.563,476	9,631	12,520	13,965	62,601	90,772
		3	//	//	25,094	17,671	35,790	1.575,406	9,705	12,616	14,072	63,082	91,470
		4	//	//	25,094	17,671	47,720	1.587,336	9,778	12,711	14,178	63,557	92,158
	5	//	//	25,094	17,671	59,650	1.599,266	9,852	12,807	14,285	64,038	92,855	
	Livello "d" ex Qualificati	0	1.396,125	22,986	23,734	16,754	0	1.459,599	8,991	11,689	13,037	58,442	84,740
		1	//	//	23,734	16,754	11,360	1.470,959	9,061	11,780	13,138	58,896	85,400
		2	//	//	23,734	16,754	22,720	1.482,319	9,131	11,871	13,240	59,351	86,060
		3	//	//	23,734	16,754	34,080	1.493,679	9,201	11,962	13,341	59,806	86,719
4		//	//	23,734	16,754	45,440	1.505,039	9,271	12,053	13,443	60,261	87,379	
5	//	//	23,734	16,754	56,800	1.516,399	9,341	12,144	13,544	60,716	88,039		
3 [^]	Livello "e" ex Comuni	0	1.268,227	20,880	21,560	15,219	0	1.325,886	8,168	10,619	11,844	53,092	76,983
		1	//	//	21,560	15,219	9,890	1.335,776	8,229	10,697	11,932	53,488	77,558
		2	//	//	21,560	15,219	19,780	1.345,666	8,289	10,776	12,019	53,878	78,124
		3	//	//	21,560	15,219	29,670	1.355,556	8,350	10,856	12,108	54,275	78,699
		4	//	//	21,560	15,219	39,560	1.365,446	8,411	10,935	12,196	54,671	79,273
	5	//	//	21,560	15,219	49,450	1.375,336	8,472	11,014	12,284	55,068	79,849	
Livello "f"	0	1.102,350	18,149	18,740	13,228	0	1.152,467	7,099	9,229	10,294	46,144	66,900	

Nuovo livello minimo di area istituito con il rinnovo del CPL 2020/2023 e in vigore dal 01/07/2021

NOTE ESPLICATIVE

OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE

1) Fermo restando quanto in precedenza acquisito, il 19/06/2018 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti, di conseguenza a decorrere dal 1° luglio 2018 le retribuzioni contrattuali per ciascun livello, sono incrementati del 1,7%, ed un'ulteriore 1,2% a decorrere 1° Aprile 2019. Pertanto, l'aumento a decorrere dal 1° Luglio 2018 risulta così di seguito: 1^ area: livello "a" € 27,260 , livello "b" € 26,020; 2^ area: livello "c" € 24,753 , livello "d" € 23,476; 3^ area: livello "e" € 21,334 , livello "f" € 18,740 mentre a decorrere dal 01/04/2019, l'aumento risulta così di seguito: 1^ area: livello "a" € 19,242 , livello "b" € 18,367; 2^ area: livello "c" € 17,472 , livello "d" € 16,571; 3^ area: livello "e" € 15,067 , livello "f" € 13,228.

Con decorrenza 01/07/2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art. 28 del presente CCNL sono definiti nella misura di : € 9,89 per gli operai comuni; € 11,36 per gli operai qualificati; € 11,93 per operai qualif. supe.; € 12,50 per operai spec.; € 12,78 per op. spec. super.

2) Il 01/07/2021 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro valido per il quadriennio 2020-2023; L'accordo prevede:

a) **AUMENTI RETRIBUTIVI**: pari al 1,6% da calcolarsi sulla paga contrattuale prov.le in vigore al 31/12/2019. l'aumento verrà corrisposto in una unica soluzione a decorrere dal periodo di paga del mese di Luglio 2021.

b) **CARENZA CONTRATTUALE**: è stato concordato per il periodo di carenza contrattuale ricompreso dal 01/01/2020 al 30/06/2021, di corrispondere un elemento economico di compensazione, per gli operai OTI e per tutte le qualifiche, la somma forfettaria una tantum di Euro 80,00; tale somma verrà corrisposta in una unica soluzione a decorrere dal periodo di paga del mese di Luglio 2021. Agli operai O.T.D, tale somma una tantum, verrà rapportata e corrisposta agli operai che risultano in forza alla data del presente rinnovo contrattuale, sulla base delle effettive giornate lavorative prestate nell'anno 2020, e sarà corrisposta in un'unica soluzione in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro il 31/12/2021.

c) **IL LIVELLO RETRIBUTIVO MINIMO DI AREA ISTITUITO COL PRECEDENTE RINNOVO CONTRATTUALE DEL 12/01/2017** : le parti, in allora hanno convenuto di superare le tariffe relative alle operazioni di raccolta (ex art. 17 C.P.L.), con l'istituzione di un livello minimo retributivo, che si colloca nella 3^ area, livello "f". In tale livello, sono inquadrati gli operai specificatamente assunti, per eseguire lavori generici e semplici, che non richiedono specifiche capacità e requisiti professionali quali: vendemmia, raccolta dei prodotti frutticoli, orticoli, e orticoli industriali a pieno campo a ciclo ripetitivo, e talune lavorazioni connesse quali: trapianto, zappatura, diradamento, legatura, raccolta tralci e rami post potatura.

d) **INCENTIVO ANNUO DI PRODUTTIVITA' (GIA' PREMIO DI RISULTATO)**: in relazione a quanto previsto dal C.C.N.L. e a quanto concordato con l'accordo per il rinnovo del C.P.L. 2020/2023, a decorrere dall'anno 2021, agli operai OTI e agli operai OTD, che prestano un numero di giornate annue pari o superiori a 151, presso la stessa azienda, è riconosciuto un incentivo annuo di produttività in misura fissa, e di uguale importo per ogni singola area e livello pari ad € 200,00. Tale somma verrà corrisposta nei tempi e nei modi di seguito indicati:

- **agli operai a tempo indeterminato**: in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga del mese di Dicembre 2021, mentre agli operai assunti o cessati nel corso dell'anno 2021, tale incentivo verrà corrisposto in dodicesimi.
- **agli operai a tempo determinato** che prestano un numero di giornate annue pari o superiori a 151, presso la stessa azienda, tale incentivo verrà corrisposto in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga del mese di Dicembre 2021, mentre agli operai assunti o cessati nel corso dell'anno 2021, tale incentivo verrà corrisposto in dodicesimi.
- **agli operai a tempo determinato** che prestano presso la stessa azienda un numero di giornate compreso tra 51 e 150 nell'anno, tale incentivo è riconosciuto nella seguente misura: - € 110,00 al superamento di 51 giornate prestate nell'anno; ulteriori € 60,00 al superamento di 101 giornate prestate nell'anno.

Gli importi di cui ai punti precedenti, non incidono sugli elementi della retribuzione, (mensile, paga oraria normale, straordinaria, festiva, mensilità aggiuntive, ecc..).

e) **PERMESSI STRAORDINARI**: fermo restando quanto in precedenza acquisito, agli operai agricoli assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato, che abbiano effettuato nell'anno precedente, presso la stessa azienda, almeno 151 giornate lavorative, è concesso un permesso retribuito in caso di decesso di familiare di 1° grado nella misura prevista dal CCNL.

f) **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)**: agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, compete il trattamento di fine rapporto (T.F.R.), per l'effettivo lavoro ordinario svolto pari all'8,63%, calcolato sul salario contrattuale definito dal C.P.L.. Per le ore di lavoro non ordinario, svolto non a titolo 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; tale trattamento di fine rapporto, verrà corrisposto in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro il 31/12 di ogni anno.

g) **ASSUNZIONE DI MINORENNI – TUTELE**: per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei minori, si applicano le norme della legge 17/10/1967 n. 977, come modificata dal D.Lgs. 04/08/1999 n. 345 e dal D.Lgs. 18/08/2000 n. 262. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minorenni, che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria. Il lavoratore minorenne deve essere autorizzato dai genitori o dal tutore e sottoporsi obbligatoriamente ad una visita medica preventiva, deve assolvere all'obbligo formativo alternativamente tramite: il sistema di istruzione scolastica; tramite il sistema di istruzione professionale; nel corso del contratto di apprendistato, attraverso la frequenza di moduli formativi aggiuntivi per almeno 120 ore all'anno. L'età minima per l'accesso al lavoro, attualmente è di 16 anni.

h) **ORARIO DI LAVORO**. L'orario di lavoro ordinario, è fissato in 39 ore settimanali. **L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (ai sensi del vigente C.C.N.L., così come precisato dalle Organizzazioni Confederali stipulanti con l'interpretazione autentica delle norme del C.C.N.L., e recepito dalle Organizzazioni Provinciali con l'avviso comune del 06/11/2013), ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata; nel caso di interruzioni per 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.**

i) Agli effetti del computo di vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera, si ottiene dividendo quella mensile per 26; mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

Oggi 22/07/2021 sono state concordate le presenti tabelle delle retribuzioni che vengono sottoscritte dai rappresentanti sindacali.

CONFAGRICOLTURA ALESSANDRIA

COLDIRETTI

CONF. ITAL. AGRICOLTORI

F.L.A.I. - C.G.I.L.

F.A.I. – C.I.S.L. AL - AT

U.I.L.A. – U.I.L.

A R E E	CATEGORIE	Eta' operai anni oltre 18 / 16/18	SALARIO CONTRATT.LE PROVINCIALE: - paga base naz.le al 01/05/2015 - salario prov.le; al 31/12/2019; - salario prov.le congelato; - indennità di contingenza, E.D.R. = € 0,07437)	Rinnovo CPL Del 01/07/2021 Aumento 1,6%	CCNL Aumento accordo rinnovo del 19/06/18		Totale parziale Colonne 4+5+6+7	3° elemento 30,44 % su colonna n. 8	Totale paga oraria lorda col. 8 + col. 9	PAGA ORARIA		
					1° AUMENTO 1,7% A decorrere dal 1/7/18 (COL. 4+5)	2° AUMENTO 1,2% A decorrere dal 1/4/19 (COL. 4+5)				Ordinaria col. 10	Straord. 30% Su col. 8 Poi aggiungere col. 9	Festiva 45% Su col.8 Poi aggiungere col.9
14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.
1 [^]	LIVELLO "a" EX SPECIALIZZATI SUPER	OLTRE 18 ANNI	9,990	0,164	0,170	0,120	10,444	3,179	13,624	13,624	16,756	18,323
		16/18 ANNI	8,991	0,148	0,153	0,108	9,400	2,861	12,262	12,262	15,080	16,491
	LIVELLO "b" EX SPECIALIZZATI	OLTRE 18 ANNI	9,521	0,155	0,162	0,114	9,863	3,002	12,866	12,866	15,824	17,303
		16/18 ANNI	8,570	0,139	0,145	0,103	8,877	2,702	11,579	11,579	14,242	15,573
2 [^]	LIVELLO "c" EX QUALIFICATI SUPER	OLTRE 18 ANNI	9,065	0,149	0,154	0,109	9,477	2,885	12,362	12,362	15,205	16,627
		16/18 ANNI	8,158	0,134	0,138	0,098	8,529	2,596	11,126	11,126	13,684	14,964
	LIVELLO "d" EX QUALIFICATI	OLTRE 18 ANNI	8,585	0,141	0,150	0,103	8,879	2,733	11,713	11,713	14,276	15,608
		16/18 ANNI	7,726	0,127	0,135	0,093	7,991	2,460	10,542	10,542	12,848	14,047
3 [^]	LIVELLO "e" EX COMUNI	OLTRE 18 ANNI	7,805	0,129	0,133	0,094	8,161	2,484	10,645	10,645	13,093	14,317
		16/18 ANNI	7,024	0,116	0,119	0,084	7,345	2,236	9,580	9,580	11,784	12,885
	LIVELLO "f" NUOVO LIVELLO MINIMO DI AREA	OLTRE 18 ANNI	5,206	0,086	0,089	0,062	5,443	1,657	7,099	7,099	8,733	9,549
		16/18 ANNI	4,685	0,077	0,080	0,056	4,899	1,491	6,389	6,389	7,860	8,594

NOTE ESPLICATIVE

OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE

1) Fermo restando quanto in precedenza acquisito, il 19/06/2018 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti, di conseguenza a decorrere dal 1° luglio 2018 le retribuzioni contrattuali per ciascun livello, sono incrementati del 1,7%, ed un'ulteriore 1,2% a decorrere 1° Aprile 2019. Pertanto, l'aumento a decorrere dal 1° Luglio 2018 risulta così di seguito: 1^ area: livello "a" € 27,260 , livello "b" € 26,020; 2^ area: livello "c" € 24,753 , livello "d" € 23,476; 3^ area: livello "e" € 21,334 , livello "f" € 18,740 mentre a decorrere dal 01/04/2019, l'aumento risulta così di seguito: 1^ area: livello "a" € 19,242 , livello "b" € 18,367; 2^ area: livello "c" € 17,472 , livello "d" € 16,571; 3^ area: livello "e" € 15,067 , livello "f" € 13,228.

Con decorrenza 01/07/2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art. 28 del presente CCNL sono definiti nella misura di : € 9,89 per gli operai comuni; € 11,36 per gli operai qualificati; € 11,93 per operai qualif. supe; € 12,50 per operai spec.; € 12,78 per op. spec. super.

2) Il 01/07/2021 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro valido per il quadriennio 2020-2023; L'accordo prevede:

a) **AUMENTI RETRIBUTIVI:** pari al 1,6% da calcolarsi sulla paga contrattuale prov.le in vigore al 31/12/2019. l'aumento verrà corrisposto in una unica soluzione a decorrere dal periodo di paga del mese di Luglio 2021.

b) **CARENZA CONTRATTUALE:** è stato concordato per il periodo di carenza contrattuale ricompreso dal 01/01/2020 al 30/06/2021, di corrispondere un elemento economico di compensazione, per gli operai OTI e per tutte le qualifiche, la somma forfettaria una tantum di Euro 80,00; tale somma verrà corrisposta in una unica soluzione a decorrere dal periodo di paga del mese di Luglio 2021. Agli operai O.T.D, tale somma una tantum, verrà rapportata e corrisposta agli operai che risultano in forza alla data del presente rinnovo contrattuale, sulla base delle effettive giornate lavorative prestate nell'anno 2020, e sarà corrisposta in un'unica soluzione in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro il 31/12/2021.

c) **IL LIVELLO RETRIBUTIVO MINIMO DI AREA ISTITUITO COL PRECEDENTE RINNOVO CONTRATTUALE DEL 12/01/2017 :** le parti, in allora hanno convenuto di superare le tariffe relative alle operazioni di raccolta (ex art. 17 C.P.L.), con l'istituzione di un livello minimo retributivo, che si colloca nella 3° area, livello "f". **In tale livello, sono inquadrati gli operai specificatamente assunti, per eseguire lavori generici e semplici, che non richiedono specifiche capacità e requisiti professionali quali: vendemmia, raccolta dei prodotti frutticoli, orticoli, e orticoli industriali a pieno campo a ciclo ripetitivo, e talune lavorazioni connesse quali: trapianto, zappatura, diradamento, legatura, raccolta tralci e rami post potatura.**

d) **INCENTIVO ANNUO DI PRODUTTIVITA' (GIA' PREMIO DI RISULTATO):** in relazione a quanto previsto dal C.C.N.L. e a quanto concordato con l'accordo per il rinnovo del C.P.L. 2020/2023, a decorrere dall'anno 2021, agli operai OTI e agli operai OTD, che prestano un numero di giornate annue pari o superiori a 151, presso la stessa azienda, è riconosciuto un incentivo annuo di produttività in misura fissa, e di uguale importo per ogni singola area e livello pari ad € 200,00. Tale somma verrà corrisposta nei tempi e nei modi di seguito indicati:

- **agli operai a tempo indeterminato:** in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga del mese di Dicembre 2021, mentre agli operai assunti o cessati nel corso dell'anno 2021, tale incentivo verrà corrisposto in dodicesimi.
- **agli operai a tempo determinato** che prestano un numero di giornate annue pari o superiori a 151, presso la stessa azienda, tale incentivo verrà corrisposto in un'unica soluzione in coincidenza del periodo di paga del mese di Dicembre 2021, mentre agli operai assunti o cessati nel corso dell'anno 2021, tale incentivo verrà corrisposto in dodicesimi.
- **agli operai a tempo determinato** che prestano presso la stessa azienda un numero di giornate compreso tra 51 e 150 nell'anno, tale incentivo è riconosciuto nella seguente misura:- € 110,00 al superamento di 51 giornate prestate nell'anno; ulteriori € 60,00 al superamento di 101 giornate prestate nell'anno.

Gli importi di cui ai punti precedenti, non incidono sugli elementi della retribuzione, (mensile, paga oraria normale, straordinaria, festiva, mensilità aggiuntive, ecc..).

e) **PERMESSI STRAORDINARI:** fermo restando quanto in precedenza acquisito, agli operai agricoli assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato, che abbiano effettuato nell'anno precedente, presso la stessa azienda, almeno 151 giornate lavorative, è concesso un permesso retribuito in caso di decesso di familiare di 1° grado nella misura prevista dal CCNL.

f) **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.):** agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, compete il trattamento di fine rapporto (T.F.R.), per l'effettivo lavoro ordinario svolto pari all'8,63%, calcolato sul salario contrattuale definito dal C.P.L.. Per le ore di lavoro non ordinario, svolto non a titolo 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; tale trattamento di fine rapporto, verrà corrisposto in coincidenza della cessazione del rapporto di lavoro e comunque entro il 31/12 di ogni anno.

g) **ASSUNZIONE DI MINORENNI – TUTELE:** per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei minori, si applicano le norme della legge 17/10/1967 n. 977, come modificata dal D.Lgs. 04/08/1999 n. 345 e dal D.Lgs. 18/08/2000 n. 262. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minorenni, che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria. Il lavoratore minorenne deve essere autorizzato dai genitori o dal tutore e sottoporsi obbligatoriamente ad una visita medica preventiva, deve assolvere all'obbligo formativo alternativamente tramite: il sistema di istruzione scolastica; tramite il sistema di istruzione professionale; nel corso del contratto di apprendistato, attraverso la frequenza di moduli formativi aggiuntivi per almeno 120 ore all'anno. L'età minima per l'accesso al lavoro, attualmente è di 16 anni.

h) **ORARIO DI LAVORO.** L'orario di lavoro ordinario, è fissato in 39 ore settimanali. **L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (ai sensi del vigente C.C.N.L., così come precisato dalle Organizzazioni Confederali stipulanti con l'interpretazione autentica delle norme del C.C.N.L., e recepito dalle Organizzazioni Provinciali con l'avviso comune del 06/11/2013), ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata; nel caso di interruzioni per 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.**

i) Agli effetti del computo de vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera, si ottiene dividendo quella mensile per 26; mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

Oggi 22/07/2021 sono state concordate le presenti tabelle delle retribuzioni che vengono sottoscritte dai rappresentanti sindacali.

CONFAGRICOLTURA ALESSANDRIA

COLDIRETTI

CONF. ITAL. AGRICOLTORI

F.L.A.I. - C.G.I.L.

F.A.I. – C.I.S.L. AL - AT

U.I.L.A. – U.I.L.

LIBRETTO SANITARIO
INDIVIDUALE

Lavoratore: _____

(Cognome e Nome)

LIBRETTO SANITARIO

INDIVIDUALE

Lavoratore _____

(Cognome)

(Nome)

Luogo e data di nascita _____

Residenza _____

(Comune – Frazione – Via numero civico)

Codice fiscale _____

RAPPORTO DI LAVORO TIPO:

a tempo indeterminato

a tempo indeterminato ad orario ridotto

a tempo determinato

a tempo determinato stagionale

a tempo determinato ad orario pieno

A tempo determinato ad orario ridotto

SCHEDA SANITARIA (*)

Gruppo sanguigno	
------------------	--

Cartella clinica

data	patologia

Vaccinazioni

data	Tipo	validità

(*) da compilarsi a cura del medico

VISITE PERIODICHE MEDICINA PREVENTIVA

data	esito

“Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori”

A) PROTOCOLLO D'INTESA

Le parti contraenti, nell'intento di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, con il presente “Protocollo” intendono fornire agli operatori agricoli, datori di lavoro e lavoratori, un sintetico quadro di riferimento per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

Al fine, anzitutto, di una opportuna conoscenza delle principali disposizioni di legge che disciplinano la materia in esame, si richiamano i principali provvedimenti legislativi:

DPR 27/04/55, n. 547	“Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”.
DPR 19/03/56, n. 303	“Norme generali per l'igiene del lavoro”.
d.lgs. 15/07/91, n. 277	Attuazione delle direttive 80/1107/CEE, 82/605/CEE, 83/477/CEE, 86/188/CEE e 88/642/CEE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro.
d.lgs. 19/09/94, n. 626	Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori.
d.lgs. 19/03/96, n. 242	Modifiche ed integrazioni al d.lgs. 19/0994, n. 626.
d.lgs. 14/08/96, n. 493	Attuazione della direttiva 92/58/CE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro.
d.lgs. 25/11/96, n. 645	Recepimento della direttiva 92/85/CE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
DPR 24/07/96, n. 459	Attuazione delle direttive 89/392/CE e seguenti, concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine.

d.lgs. 4/08/99, n. 359	Attuazione della direttiva 95/63/CE che modifica la direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso di attrezzature da parte dei lavoratori.
d.lgs. 4/08/99, n. 345	Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.
d.lgs. 25/02/2000, n. 66	Attuazione delle direttive 97/42/CE e 1999/38/CE, che modificano la direttiva 90/394/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.
d.lgs. 2/02/2002, n. 25	Attuazione della direttiva 98/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro.
legge 23/12/78, n. 833	Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale.
DPR 30/06/65, n. 1124	Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.
DPR 13/04/94, n. 336	“Nuove tabelle malattie professionali”.
d.lgs. 30/04/92, n. 285	“Nuovo codice della strada”.
DPR 16/12/92, n. 495	Regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice della strada.
d.lgs. 17/03/95, n. 194	Attuazione della direttiva 91/414/CEE in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari.
DPR 23/04/2001, n. 290	Regolamento di semplificazione dei procedimenti di autorizzazione alla produzione, alla immissione in commercio e alla vendita di prodotti fitosanitari e relativi coadiuvanti.

Il d.lgs. 626/94 ha recepito otto direttive comunitarie in materia di: misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; luoghi di lavoro; uso di attrezzature di lavoro; uso dei dispositivi di protezione individuali; movimentazione manuale dei carichi; uso di attrezzature munite di videoterminali; protezione da agenti cancerogeni; protezione da agenti biologici.

I PRODOTTI FITOSANITARI

Il d.lgs. 194/95 disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal DPR 1255/68 e dal DPR 223/88 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti “molto tossici”, “tossici”, “nocivi”, e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali.

Classificazione dei prodotti fitosanitari

Ai fini dell'applicazione delle nuove norme la classificazione dei prodotti fitosanitari è la seguente:

- a) preparati “molto tossici” e “tossici” (corrispondenti alla prima classe delle norme previgenti) comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni mortali per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario deve essere contrassegnato in etichetta da un teschio nero su ossa incrociate, inserito in un riquadro, di colore giallo-arancio e dalla scritta “molto tossico” o “tossico” in base alla tossicità del prodotto;
- b) preparati “nocivi” (corrispondenti alla seconda classe delle norme previgenti) comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni gravi per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta in modo indelebile, da una croce di S. Andrea nera, inserita in un riquadro di colore giallo-arancio e dalla scritta “nocivi”.
- c) altri preparati, non classificabili come molto tossici, tossici e nocivi corrispondenti alla terza e quarta classe delle norme previgenti. Quelli corrispondenti alla terza classe comprendono i prodotti che possono provocare intossicazione di lieve entità per l'uomo; il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta con caratteri ben visibili e indelebili, dalla frase “attenzione: manipolare con prudenza”. Quelli corrispondenti alla quarta classe comprendono i prodotti che possono comportare rischi trascurabili per l'uomo e non riportano in etichetta simbologie particolari.

Misure di prevenzione generale

Misure comuni a tutte e quattro le classi di prodotti sono la conservazione degli stessi prodotti in luoghi inaccessibili ai bambini ed agli animali domestici ed in ripostigli chiusi a chiave. Oltre a tenere ben chiusa la confezione di tali prodotti:

- durante l'impiego del prodotto, divieto di fumare o di mangiare;
- non contaminare alimenti, bevande, corsi d'acqua;
- non operare contro vento;
- dopo la manipolazione o in caso di contaminazione, lavarsi accuratamente con acqua e sapone;
- rendere inutilizzabili, dopo l'uso, con i mezzi più idonei, le confezioni che contenevano il prodotto;
- evitare il contatto con la pelle, gli occhi e gli indumenti;
- consentire l'uso e l'impiego dei prodotti molto tossici, tossici e nocivi esclusivamente ai lavoratori muniti del prescritto patentino di cui all'art. 23 del DPR 1255/68.

Misure di prevenzione particolari per le diverse classi

CLASSE 1°

- non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori; • durante la preparazione e l'impiego usare tute, guanti, maschere ed occhiali protettivi. In caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

CLASSE 2°

- non contaminare altre colture;
- evitare di respirare i vapori;
- in caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

Raccomandazioni utili

- nel caso di utilizzo di macchinari con cabine è opportuno assicurare altresì la protezione dall'assorbimento dei prodotti utilizzati;
 - effettuare la manutenzione periodica dei macchinari e strumenti usati per le miscele e lo spandimento dei prodotti;
 - a fine lavoro svuotamento degli attrezzi e ripulitura dei luoghi nei quali è stato compiuto il trattamento. Non effettuare il lavaggio con acque che possono venire utilizzate. Versare residui in fosse appositamente predisposte;
 - esporre in modo ben visibile nei locali dove si conservano i prodotti antiparassitari le etichette dei prodotti medesimi o copia di esse;
 - rispettare scrupolosamente i tempi di agibilità sui terreni o locali chiusi ove sono stati impiegati antiparassitari, secondo quanto indicato nelle etichette dei singoli prodotti;
 - gli abiti da lavoro vanno comunque conservati in ripostigli strettamente separati dagli abiti personali. Analogamente il vestiario utilizzato durante la manipolazione e spandimento dei presidi sanitari deve essere lavato separatamente da altri indumenti.
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti

Informazioni mediche

I sintomi di intossicazione ed i consigli terapeutici per il medico in particolare per quanto concerne i prodotti molto tossici, tossici e nocivi sono evidenziati nelle rispettive etichettature.

Pertanto al medico che presta l'intervento deve essere presentata l'etichettatura del prodotto che si presume abbia provocato l'intossicazione.

Una serie di norme legislative hanno vietato l'impiego in agricoltura dei presidi sanitari contenenti alcuni principi attivi, a causa del loro elevato rischio per la salute degli utilizzatori e dei consumatori.

Vista la revisione comunitaria delle autorizzazioni dei prodotti fitosanitari in atto da molti anni, che viene periodicamente aggiornata, con la conseguente revoca o mantenimento delle autorizzazioni al commercio e all'uso di tali sostanze a livello

nazionale, il datore di lavoro deve verificare con estrema attenzione, tanto nel proprio che nell'interesse dei propri dipendenti, il sussistere delle autorizzazioni all'uso dei prodotti in eventuale giacenza e di quelli che si appresta ad acquistare.

Questa verifica, andrà effettuata consultando la banca dei dati prodotti fitosanitari sul sito del Ministero della Salute :

http://www.fitosanitari.salute.gov.it/fitosanitariWeb_new/FitosanitariServlet.

Per questi ultimi, deve richiedere al rivenditore, che deve essere in possesso delle autorizzazioni previste dal D.Lgs. 150 del 14/08/2012 e dal Decreto 22/01/2014-adozione del piano d'azione nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari (PAN), la scheda di sicurezza di ciascun prodotto fitosanitario acquistato.

Elenco centri antiveleni

Centro antiveleni	Ospedale Maggiore "Ca Grande" Piazza Ospedale Maggiore 3 20162 Milano Niguarda
Centro antiveleni	Ospedali Riuniti Via Cardarelli 9 80100 Napoli
Centro antiveleni	Istituto di Farmacologia 1° facoltà di Medicina e chirurgia Napoli
Centro antiveleni	Istituto di Farmacologia Università di Padova Largo Egidio Meneghetti 2 Padova
Centro antiveleni	Università di Torino Corso Polonia 14 10126 Torino
Servizio informazioni tossicologica	Reparto Anestesia e Rianimazione Ospedale civile Vicenza
Centro antiveleni	Università di Roma Policlinico Umberto I° Viale del Policlinico 00161 Roma
Centro antiveleni	Istituto di Anestesiologia e Rianimazione Centro di Rianimazione "Biancarosa Fanfani" Università Cattolica del Sacro Cuore Largo Agostino gemelli 8 00168 Roma
Servizio di Tossicologia	Ospedale San Camillo

	Circonvallazione Gianicolense 87 00152 Roma
Centro provinciale per la lotta contro gli avvelenamenti e le intossicazioni	Ospedale “ <i>Maurizio Bufalini</i> ” 47023 Cesena
Centro antiveleni	Ospedali Civili di Genova Ospedale Regionale Generale “ <i>San Martino</i> ” 16132 Genova
Centro antiveleni	Ospedale Civile di La Spezia “ <i>Sant’Andrea</i> ” Servizio Anestesia e Rianimazione La Spezia
Centro antiveleni	Centro di Rianimazione e Terapia Intensiva Ospedale Generale Regionale “ <i>Vito Fazzi</i> ” Lecce
Centro antiveleni	Ospedale “ <i>Santissima Annunziata</i> ” Centro di Rianimazione Chieti
Centro antiveleni	Ospedale Garibaldi Centro di Rianimazione 95100 Catania

MEZZI MECCANICI

Principali misure di prevenzione

A titolo puramente esemplificativo:

- adozione di cabina o telaio di protezione per trattrici agricole a ruote indicate dalla citata circolare del ministero del Lavoro del 19 maggio 1981, n. 49 al fine di evitare o ridurre gli infortuni derivanti dal ribaltamento delle trattrici medesime;
- adeguato addestramento degli addetti all’uso dei singoli mezzi meccanici;
- rispetto dei tempi e delle modalità di manutenzione del mezzo meccanico secondo le specifiche indicazioni della casa costruttrice;
- la pulizia, riparazione, registrazione, ingrassaggio o comunque la manipolazione di parti di macchine non deve essere effettuata quando queste sono in moto. Gli elementi delle macchine, quando costituiscono pericolo, devono essere protetti o segregati o provvisti dei dispositivi di sicurezza;
- tutte le parti di collegamento o fissaggio (viti, bulloni, ecc.), gli ingranaggi, le ruote e parti mobili e dentate, i motori e quelle parti che in caso di rottura possono fuoriuscire con violenza, devono essere fornite di adeguate protezioni (schermi, custodie, ecc.);
- le aperture di alimentazione e di scarico delle macchine devono essere provviste di idonei ripari (parapetti o griglie, coperture, ecc., esempio trebbiatrici);

- gli organi di comando per la messa in moto e l'arresto devono essere ben riconoscibili e di facile portata, ma tali da evitare accensioni accidentali;
- i mezzi di sollevamento e trasporto devono essere usati in modo rispondente alle loro caratteristiche con le opportune misure per assicurare la stabilità del mezzo;
- ove consentito dalla caratteristica del mezzo, sedili delle macchine con sospensioni regolabili in grado di ridurre almeno le vibrazioni verticali ed adeguata imbottitura;
- per le macchine azionate da motori elettrici: corretta esecuzione impianto elettrico di terra e perfetta taratura dei fusibili;
- per le macchine ad azionamento oleodinamico, osservanza scrupolosa dei limiti massimi di portata di carico e protezione dei comandi contro l'azionamento accidentale;
- parapetti protettivi dell'altezza di almeno un metro per le piattaforme di sollevamento azionate da pompe idrauliche e per i piani di carico.

STALLE E ALLEVAMENTI

Le stalle e i ricoveri degli animali in genere non devono comunicare con i locali di abitazione o con i dormitori.

Quando le stalle od i ricoveri siano situati sotto i locali predetti, devono avere solai costruiti in modo da impedire il passaggio di gas.

Le aziende devono tenere a disposizione degli addetti alla custodia del bestiame, i mezzi di disinfezione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive quali zoonosi batteriche e virali.

Nelle attività concernenti la distruzione di parassiti animali, nonché in quelle concernenti la prevenzione e la cura delle malattie infettive del bestiame, devono essere osservate le disposizioni per la difesa delle sostanze. Oltre alla osservazione delle prescrizioni di legge in materia di stalle e di concimaie, la prevenzione per gli addetti al bestiame deve essere rivolta ad evitare la polverosità derivante dal deposito, trasporto e scarico dell'alimentazione secca, i gas da fermentazione degli escrementi animali e quanto altro connesso al microclima dell'ambiente di lavoro (umidità e sbalzi di temperatura).

SILOS, POZZI NERI, CANTINE ED AMBIENTI SIMILI

Oltre all'osservazione delle norme di legge in materia, la prevenzione per gli addetti ai lavori che si svolgono negli ambienti indicati in epigrafe, deve essere rivolta ad evitare lo sviluppo di gas tossici prodotti dalla fermentazione organica vegetale o dei rifiuti animali, ma anche da microclima, incendi ed esplosioni e quanto altro connesso all'ambiente di lavoro.

L'accesso dei lavoratori nei locali indicati può avvenire saltando dopo che sia stata preventivamente accertata l'esistenza delle condizioni di respirabilità, ossia assenza di gas tossici.

I lavoratori che esplicano attività in tali ambienti, devono usare le necessarie cautele ed, in particolare, essere forniti di ogni mezzo di protezione (maschere, cinture di sicurezza, tute e scarpe adeguate, ecc.); debbono essere, inoltre, vigilati dall'esterno per tutta la durata del lavoro.

FRIGORIFERI

La prevenzione per gli addetti che esplicano la loro attività in ambienti refrigerati deve essere rivolta in particolare ed evitare i rischi connessi al microclima specifico. Pertanto tali lavoratori devono essere muniti di mezzi protettivi adeguati (tute imbottite, guanti, cappelli).

SERRE

Oltre al rispetto delle prescrizioni di legge in materia, la prevenzione per gli addetti deve essere rivolta ad assicurare:

- divieto di accesso per i non addetti al trattamento durante lo svolgimento del medesimo con uso di sostanze chimiche;
- rispetto delle indicazioni individuate per l'uso dei fitofarmaci e dei relativi tempi di sicurezza secondo le indicazioni delle etichette;
- adeguato sistema di aerazione;
- uso di idonei mezzi protettivi individuali (indumenti di lavoro, cuffie, ecc.).

LAVORAZIONI A CIELO APERTO

Oltre a quanto già previsto nell'impiego degli antiparassitari, ove si faccia uso di scale per la potatura, la raccolta prodotti, il carico e scarico di fieno o per altri impieghi, deve trattarsi di scale costruite con materiali adatti alle condizioni di impiego, di dimensioni appropriate; se di legno devono avere i pioli fissati mediante incastro ai montanti, coperti di materiale antisdrucchiolevole alle estremità superiori. Le scale doppie non devono superare l'altezza di cinque metri.

B) DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI

Dispositivo personale di sicurezza (DPI) è qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni completamento o accessorio destinato a tale scopo (art. 40 del d.lgs. n. 626/94). L'utilizzo dei DPI comporta per il datore di lavoro l'applicazione del Titolo IV del d.lgs. n. 626/94. In particolare occorre prestare attenzione alla:

- valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi (esempio uso di prodotti fitosanitari);
- individuazione delle caratteristiche dei DPI correlata ai rischi aziendali e acquisto degli stessi in relazione a tali esigenze;
- individuazione delle condizioni in cui un DPI deve essere usato soprattutto in relazione alla durata dell'uso;
- informazione e formazione dei lavoratori sull'utilizzo dei DPI. L'addestramento è obbligatorio per quelli di terza categoria (maschere e filtri per la protezione dell'apparato respiratorio – utilizzo dei prodotti fitosanitari – cuffie per la protezione dell'udito – utilizzo di macchine e/o impianti particolarmente rumorosi).

Per quanto riguarda l'impiego dei prodotti fitosanitari i DPI servono a proteggere gli operatori dal rischio di possibili intossicazioni per via cutanea o respiratoria.

L'uso dei mezzi personali di protezione va considerato come elemento di sicurezza aggiuntivo ai seguenti criteri:

- impiego razionale dei presidi sanitari anche attraverso l'utilizzazione delle tecniche di lotta guidata ed integrata;
- manutenzione periodica delle apparecchiature adibite alla erogazione dei fitofarmaci.

Inconvenienti legati all'uso dei mezzi di protezione individuale:

- disagio (sudorazione, fatica legata al peso di certi mezzi protettivi, ecc.);
- aumento lavoro respiratorio (nel caso di maschere);
- induzione di falsa sensazione di sicurezza che può portare a trascurare le norme di buona tecnica;
- aumento del pericolo di infortuni (ridotta visibilità, movimenti meno agili).

Mezzi di protezione adoperati abitualmente	Mansioni durante le quali vengono adoperati
tuta in tessuto	
tuta in materia impermeabile	
cappello	
occhiali protettivi	
guanti	
mascherina di carta	
semimaschera in gomma	
maschera intera	
casco	
cabina su trattore	
cabina con aria condizionata	

Legenda mansioni

- PM: preparazione miscela
- DM: distribuzione della miscela
- RC: rientro nella coltura trattata per altre operazioni

COME PROTEGGERE LA PELLE

Scegliere indumenti confezionati con prodotti che non siano penetrabili dai fitofarmaci (PVC resiste bene ai solventi organici tranne al tetracloruro di carbonio, il polietilene resiste bene ai solventi organici compreso il tetracloruro di carbonio). Scegliere indumenti che si possano indossare comodamente e che permettano un lavoro agevole e preferire indumenti usa e getta per non doversi preoccupare della manutenzione.

In particolare sono consigliabili:

- tute in cotone al 100 per cento, meglio se impermeabilizzate e rivestite sui due lati con materiali che garantiscano una protezione conforme alle norme ISO ed una buona permeabilità alla sudorazione come da norma DIN;
- stivali in gomma con suola antisdrucchiolo da calzare sotto la tuta; • guanti in polietilene o polivinile con sottoganti in cotone;
- cappucci impermeabili con copri collo se manca il casco.

COME PROTEGGERE GLI OCCHI

Scegliere occhiali a buona aderenza col viso dotati di guarnizione di materiale resistente ai fitofarmaci. Scegliere occhiali con buona visibilità, anche laterale. Utilizzare prodotti antiappannanti con cui trattare le lenti.

COME PROTEGGERE LE VIE RESPIRATORIE

Maschere a filtro

- si tratta o di mezze-maschere che proteggono solo naso e bocca con un facciale dotato di uno o due filtri o di maschere che proteggono l'intero viso compresi gli occhi.

Caschi

- sistemi di protezione integrale del capo in cui viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la fa passare attraverso un filtro e la immette nel casco.

Cabine

- sistemi che creano piccoli ambienti confinati, isolati dall'ambiente esterno all'interno dei quali operano gli addetti. Viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la filtra e la immette nell'abitacolo. In alcuni casi le cabine sono dotate di impianto di climatizzazione che controlla temperatura e umidità dell'aria immessa.

EFFICACIA MEZZI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE

Dipende da

- buona tenuta del facciale;
- buona efficacia dei filtri attraverso cui passa l'aria prima di essere inalata.

EFFICACIA FILTRI

È il punto cruciale di tutti i sistemi di protezione delle vie aeree.

Dipende dalla composizione del filtro. Esiste una vasta gamma di sostanze che compongono i filtri.

Bisogna scegliere il più adatto in rapporto al prodotto o classe di prodotti da cui ci si vuole proteggere. Non esiste un filtro universale. Altre informazioni contenute sulle etichette dei filtri rispondenti alle norme UNI '83 • mese e anno di scadenza (essi

vanno riferiti al periodo massimo di conservazione del filtro in adeguate condizioni e non al periodo massimo di efficacia del filtro);

- capacità di assorbimento (funzione della quantità della sostanza assorbente contenuta): 1 piccola, 2 media, 3 grande.

Garanzia dei filtri rispondenti alle norme UNI '83

- bassa resistenza (per i filtri misti A 2 P2 al massimo 8,4 m bar e 30 l/min);
- durata del filtro minima per i filtri A2 = 40 minuti (prove con tetracloruro di carbonio allo 0,5 per cento).

Limiti di efficacia e durata degli attuali filtri nei confronti dei fitofarmaci

- prove di efficacia e di durata per i filtri misti A/P (i più adatti all'uso agricolo) effettuate, secondo le norme UNI, solo con tetracloruro di carbonio e con polveri;
- quindi garanzia di efficacia e di durata dei filtri, non si riferiscono specialmente ai fitofarmaci;
- la durata minima garantita dalle norme UNI non tiene conto dell'effetto negativo che su essa gioca l'impregnazione di aerosol acquosi, durante l'uso dei fitofarmaci.

TABELLA DATI INRS '84 SULL'EFFICACIA DEI FILTRI PER MASCHERE E CASCHI DA USO AGRICOLO (% DI RITENZIONE)

Fitofarmaco	Filtri per 3 maschere	Filtri per 5 caschi
Parathion	75 – 87	40 – 76
Lindano	50 – 60	50 – 65
Endosulfan	68 – 85	45 – 78
Rinosebe	92 – 97	65 – 95
Paraquat	92 – 98	48 – 96

Indagine dell'Istituto di Meccanica Agraria di Bologna (anno 1981) sulle caratteristiche costruttive di 6 caschi tra i più diffusi.

Peso	1 – 5 Kg.
Portata aria	50 – 80 l/minuto
Livello sonoro da ventilatore	75 – 86 dB (A)

L'estrema variabilità dei dati costruttivi dei caschi denuncia una carenza di conoscenze da parte dei costruttori e la mancanza di una adeguata normativa.

Necessaria una scelta oculata da parte dell'utente.

Caratteristiche di un "buon casco"

- peso ridotto
- buon appoggio sulle spalle
- portata aria 120 l/min (proposta CEE)
- rumore generato dal ventilatore 75 dB (A), (Proposta CEE)
- buona efficacia insonorizzante nei confronti rumori esterni (abbattimento) 5 dB(A)
- buona visibilità anche laterale

- direzione dei getti d'aria del ventilatore tale da non procurare fastidi e/o impedire l'appannamento

Vantaggi delle cabine

- eliminano i disagi legati all'uso di maschere o caschi.
- possono offrire una buona protezione contro il rumore se opportunamente progettate.
- possono offrire una protezione contro le sfavorevoli condizioni ambientali se dotate di climatizzatore.
- possono offrire una buona protezione contro polveri minerali, se le prese d'aria vengono provviste di opportuni filtri anti-polvere.
- quando fossero disponibili filtri di provata efficacia nei confronti dei fitofarmaci, eliminerebbero o ridurrebbero sensibilmente il rischio di esposizione a fitofarmaci.

Una cabina che fornisca condizioni di protezione (filtrazione, climatizzazione e pressurizzazione dell'aria) risulta completamente efficace esclusivamente se l'operatore non inquina la cabina con fitofarmaci (svolgimento di altre mansioni connesse ai trattamenti quali: preparazione della miscela, pulizia dei mezzi di distribuzione, ecc.). Pertanto l'uso della cabina va necessariamente integrato con una adeguata organizzazione del lavoro.

Limiti delle cabine quali mezzi di protezione contro i presidi sanitari.

Gli elevati ricambi d'aria aggravano i problemi relativi all'efficacia e alla durata dei filtri. La "falsa sicurezza" indotta dal loro uso, può indurre a non far rispettare le norme di buona tecnica durante i trattamenti.

Osservazioni conclusive sui sistemi di protezione in agricoltura delle vie respiratorie.

- efficacia filtrante: non è mai il 100 per cento. Anzi per prodotti molto volatili può avvicinarsi al 50 per cento. • usare con cautela i dati di vita media dei filtri forniti dai costruttori: in presenza di umidità la durata può ridursi in modo molto rilevante.
- mezzi individuali vanno conservati ben puliti, perché possono tramutarsi in una fonte aggiuntiva di assorbimento di tossici.
- non rinunciare mai ai sistemi di preparazione ed erogazione dei presidi sanitari dettati dalle norme di buona tecnica, perché in definitiva sono il più efficace sistema di prevenzione.

FUMARE I MANGIARE COSPARSI DI PRODOTTI CHIMICI, VANIFICA OGNI SISTEMA DI PREVENZIONE

**E.B.A.A.
ENTE BILATERALE AGRICOLO
ALESSANDRIA**

Il presente allegato ha lo scopo di portare a conoscenza degli operai e dei datori di lavoro titolari di aziende agricole/florovivaiste gli interventi che l'E.B.A.A. eroga a loro favore.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti (CCNL) prevede e regola agli artt. 6 -7 - 8 - 62 l'intervento sussidiario e integrativo degli Enti Bilaterali Agricoli principalmente in materia di malattia ed infortunio degli operai agricoli/florovivaisti dipendenti.

Gli Enti Bilaterali possono proficuamente e utilmente operare per assicurare taluni servizi e prestazioni di carattere sociale che risultano più efficaci se forniti a livello territoriale.

L'E.B.A.A. (ENTE BILATERALE AGRICOLO ALESSANDRIA) opera e interviene su due ambiti:

- **L'E.B.A.A. Sicurezza** mette a disposizione del settore agricolo una fonte di informazioni, di assistenza e di collaborazione attraverso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza R.L.S.T..
- **L'E.B.A.A. Prestazioni** principalmente eroga trattamenti di integrazione salariale in caso di malattia e/o infortunio, assicurando così agli operai il trattamento del salario minimo contrattuale unitamente ad altro.

**L'E.B.A.A. ALL'OPERAIO
AGRICOLO/FLOROVIVAISTA**

MALATTIA

Integra con un contributo l'indennità di malattia corrisposta dall'INPS.

INFORTUNI

Integra con un contributo l'indennità di infortunio corrisposta dall'INAIL.

CONTRIBUTO PER PROLUNGATA MALATTIA E/O INFORTUNIO

Corrisponde un contributo di:

- a) euro 2.000 una tantum per prolungata malattia oltre 180 giorni consecutivi;
- b) euro 1.000 una tantum per prolungato infortunio oltre 180 giorni consecutivi.

CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DI OCCHIALI DA VISTA E LENTI A CONTATTO

Corrisponde un contributo massimo di euro 300 per l'acquisto di occhiali da vista e/o lenti a contatto.

**CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DI APPARECCHI ODONTOIATRICI E CURE/VISITE
ODONTOIATRICHE**

Corrisponde un contributo massimo di:

- euro 700 ai dipendenti e ai familiari fiscalmente a carico per l'acquisto di apparecchi odontoiatrici;
- euro 400 ai dipendenti e ai familiari fiscalmente a carico per cure/visite odontoiatriche.

**CONTRIBUTO PER VISITE SPECIALISTICHE, DI LABORATORIO, STRUMENTALI ED ESAMI A
PAGAMENTO**

Corrisponde un contributo di:

- un importo pari al 35% della spesa, con un tetto massimo di euro 170 per ogni prestazione di visite specialistiche, di laboratorio e strumentali;
- un importo pari al 60% della spesa, con un tetto massimo di euro 125 per ogni prestazione per visite ed esami, effettuate con il diritto di esenzione al ticket.

CONTRIBUTO DI MATERNITÀ

Corrisponde un contributo di:

- a) con rapporto OTI di euro 1.200 in occasione della nascita del bambino/a;
- b) con rapporto OTD da euro 100 a euro 800 in occasione della nascita del bambino/a, rapportate alle giornate lavorate nell'anno precedente o nell'anno in cui avviene evento nascita.

CONTRIBUTO DI NATALITÀ DA CORRISPONDERE AL PADRE

Corrisponde un contributo di:

- a) con rapporto OTI di euro 1.200 in occasione della nascita del bambino/a;
- b) con rapporto ODT da euro 100 a euro 800 in occasione della nascita del bambino/a, rapportate alle giornate lavorate nell'anno precedente o nell'anno in cui avviene evento nascita.

Tale contributo sarà riconosciuto al padre alla condizione che la madre non risulti dipendente di azienda agricola.

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ DI DISOCCUPAZIONE

Corrisponde un contributo di solidarietà di euro 700 mensili, per un periodo massimo di 3 mesi agli operai con rapporto a tempo indeterminato, che vengono licenziati per giustificato motivo oggettivo, nel periodo dal 1° al 31 dicembre di ogni anno.

CONTRIBUTO IN CASO DI MORTE

Corrisponde un contributo di euro 2.000 agli eredi legittimi in caso di morte dell'operaio dipendente.

**L'E.B.A.A
ALL'AZIENDA DATORI DI LAVORO**

CONTRIBUTO PER LE AZIENDE DATORIALI PER L'AGGIORNAMENTO DEL DVR, PER ACQUISTO DPI, VISITE MEDICHE E CORSI PER I PROPRI DIPENDENTI

Corrisponde i seguenti contributi massimi annui alle aziende agricole datoriali che assumono operai agricoli/florovivaisti:

- a) alle aziende che denunciano da 201 a 300 giornate lavorative annue, euro 50;
- b) alle aziende che denunciano da 301 a 600 giornate lavorative annue, euro 100 più euro 30 se iscritte a E.B.A.A. SICUREZZA;
- c) alle aziende che denunciano da 601 a 900 giornate lavorative annue euro 150 più euro 40 se iscritte a E.B.A.A. SICUREZZA;
- d) alle aziende che denunciano più di 900 giornate lavorative annue euro 200 più euro 50 se iscritte a E.B.A.A. SICUREZZA.

COME FARE DOMANDA

Hanno diritto alle prestazioni (contributi, rimborsi, ecc.) tutti gli operai agricoli e florovivaisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, che risultano regolarmente assunti da aziende, site in provincia di Alessandria, così come specificatamente previsto dal regolamento dell'E.B.A.A..

Le prestazioni previste devono essere richieste su appositi moduli reperibili nella sede di E.B.A.A. o nelle sedi delle Organizzazioni di Categoria e Sindacali in calce riportate, dove possono essere richieste ulteriori informazioni.

Confagricoltura Alessandria

Via Trotti 122

Fai Cisl Alessandria – Asti

Via Tripoli 14

Coldiretti Alessandria

Corso Crimea 69

Uila Alessandria

Via Fiume 10

Cia Alessandria

Via Mazzini 33

Cgil Alessandria

Via Cavour 27

INDICE

	Le parti stipulanti	Pag.
	Premessa – miglioramento – rapporti di lavoro	Pag.
Art. 1	Oggetto e durata del Contratto Provinciale di Lavoro	Pag.
Art. 2	Decorrenza, durata e modalità di rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro	Pag.
Art. 3	Relazioni sindacali. Cassa extra legem. Sistema della bilateralità. Osservatorio Provinciale	Pag.
Art. 4	Assunzione	Pag.
Art. 5	Libretto sanitario	Pag.
Art. 6	Classificazione dei lavori e delle mansioni degli operai agricoli	Pag.
Art. 7	Manodopera addetta alle operazioni di raccolta “sospeso”	Pag.
Art. 8	Orario di lavoro	Pag.
Art. 9	Banca delle ore	Pag.
Art. 10	Giorni festivi	Pag.
Art. 11	Lavoro straordinario festivo e notturno	Pag.
Art. 12	Riposo settimanale	Pag.
Art. 13	Ferie	Pag.
Art. 14	Interruzioni e recuperi	Pag.
Art. 15	Servizi ed annessi	Pag.
Art. 16	Retribuzione	Pag.
Art. 17	Erogazioni premiali	Pag.
Art. 18	Appalti	Pag.
Art. 19	13° mensilità	Pag.
Art. 20	14° mensilità	Pag.
Art. 21	Scatti di anzianità	Pag.
Art. 22	Obblighi particolari tra le parti	Pag.
Art. 23	Patto di riservatezza	Pag.
Art. 24	Deleghe sindacali	Pag.
Art. 25	Rimborso spese diarie	Pag.
Art. 26	Previdenza e assistenza	Pag.
Art. 27	Ente Bilaterale Agricolo Alessandria – E.B.A.A. Integrazione ai trattamenti di malattia e infortunio (Cassa extra legem)	Pag.
Art. 28	Permessi straordinari	Pag.
Art. 29	Condizioni di lavoro	Pag.
Art. 30	Ambiente e sicurezza. Tutela della salute dei lavoratori	Pag.
Art. 31	Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze	Pag.
Art. 32	Disciplina dei licenziamenti individuali per operai a tempo indeterminato: giusta causa, giustificato motivo	Pag.
Art. 33	Trapasso di azienda	Pag.
Art. 34	Dimissioni del lavoratore per giusta causa	Pag.
Art. 35	Preavviso di risoluzione del rapporto	Pag.

Art. 36	T.F.R. – Trattamento di Fine Rapporto	Pag.
Art. 37	Norme disciplinari	Pag.
Art. 38	Controversie individuali	Pag.
Art. 39	Condizioni di miglior favore	Pag.
Art. 40	Conclusioni	Pag.
Art. 41	Distribuzione del testo del Contratto Provinciale del Lavoro	Pag.
Art. 42	Esclusività di stampa. Archivi dei contratti	Pag.
Art. 43	Allegati	Pag.

	ALLEGATI	Pag.
All. A	Elezione e composizione dell'Osservatorio Provinciale	Pag.
All. B	Verbale di accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro della provincia di Alessandria per gli operai agricoli e florovivaisti valevole per il quadriennio 2020-2023 TABELLE DELLE RETRIBUZIONI IN VIGORE DAL 01/07/2021 PER:	Pag.
All. C	operai agricoli O.T.I.	Pag.
All. D	operai agricoli O.T.D.	Pag.
All. E	operai florovivaisti O.T.I.	Pag.
All. F	operai florovivaisti O.T.D.	Pag.
All. G	Libretto sanitario individuale	Pag.
All. H	Protocollo d'intesa per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori	Pag.
All. I	Elencazione degli interventi che E.b.a.a. prestazioni effettuate preminentemente a favore degli operai agricoli e florovivaisti e marginalmente alle aziende che assumono manodopera agricola.	Pag.

Formulazione, redazione, composizione a cura di Mario Rendina
Responsabile Sindacale di Confagricoltura Alessandria

Realizzazione ad opera di E.B.A.A. Ente Bilaterale Agricolo Alessandria

Finito di stampare nel mese di?
Presso la Litografia Viscardi - Al