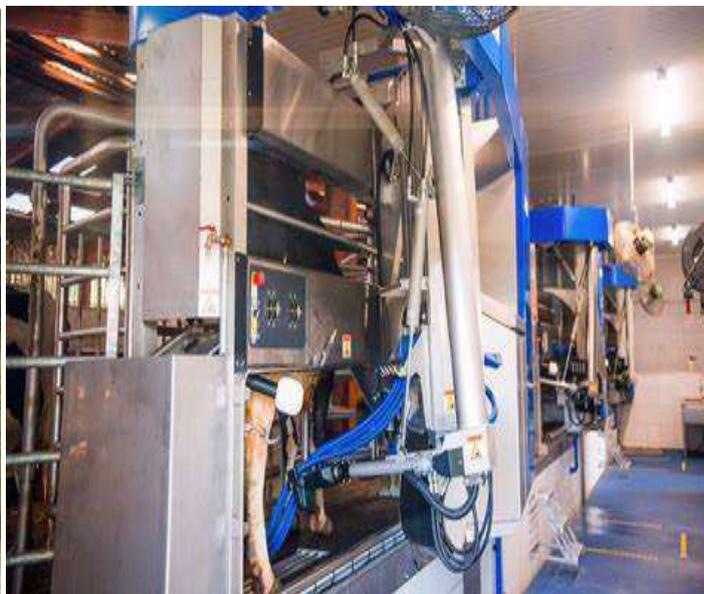




NUOVA SEDE EBAT -CIMI CREMONA



**CONTRATTO  
PROVINCIALE DI LAVORO  
per gli operai agricoli e florovivaisti  
della provincia di Cremona  
2020 2023**

# **CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO**

## **per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di CREMONA**

Il giorno 19 marzo 2021 presso la sede della Libera Associazione Agricoltori Cremonesi in Cremona - Piazza del Comune, 9

FRA

La Libera Associazione Agricoltori Cremonesi rappresentata dal Presidente Riccardo Crotti, da Andrea Belloli e da Danilo Quaglia;

La Federazione Coldiretti Cremona, rappresentata dal Presidente Paolo Voltini, da Paola Bono e da Tullo Soregaroli;

La Confederazione Italiana Agricoltori Est- Lombardia rappresentata da Roberto Ferrari;

E

La FAI CISL provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Paola Marazzi e da Lino Somenzi;

La FLAI CGIL provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Fabio Palwinder Singh;

La UILA UIL provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Michele Saleri e da Monica Burgazzi;

Si è convenuto, ai sensi del CCNL del 19/06/2018 di rinnovare il Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Cremona dal 01/01/2020 al 31/12/2023.

# **TITOLO I – PARTE INTRODUTTIVA**

Art. 1

## **OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente C.P.L. regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro nell'agricoltura, singoli ed associati, compresi i conduttori di aziende florovivaistiche e gli operai agricoli secondo le specifiche norme nello stesso indicate.

Il C.P.L. si applica, altresì, alle imprese che svolgono attività dall'art.1 del C.C.N.L. in vigore.

Art. 2

## **DURATA DEL CONTRATTO**

Il Contratto Provinciale di Lavoro, in applicazione del C.C.N.L., siglato in data 19 Marzo 2021 viene rinnovato con decorrenza 01/01/2020 e scadenza al 31/12/2023.

## **DECORRENZA E DURATA**

Il Presente C.P.L. fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2020 con scadenza al 31 dicembre 2023, mantenendo la sua efficacia economica e normativa fino al successivo rinnovo contrattuale.

## **Titolo II - RELAZIONI SINDACALI**

Affrontare le problematiche in un ambito di opportune relazioni sindacali, riconoscere i reciproci ruoli, di dialogo continuo tra le parti; di condividere le scelte, significa produrre generalmente risultati di massima valenza per entrambi le parti e soprattutto per i rispettivi associati.

Istituzione di una cabina di regia presso la sede Provinciale Inps per attivare la rete agricola di qualità;

Art. 3

## **BILATERALITA'**

Ente Bilaterale: in data 07/02/2019 la Cassa C.I.M.I. è stata trasformata costituendo, in Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Cremona di cui all'art. 6 del Contratto Nazionale di Lavoro del 22/10/2014.

Art. 4

## **CENTRO ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE AGRICOLO**

L'accreditamento del C.A.P.A. come ente di formazione per l'intero settore agricolo cremone-  
nese, dà allo stesso prospettiva futura.

La convenzione con l'ATS Val Padana, per lo svolgimento dei corsi per l'igiene alimentare  
(in sostituzione del libretto sanitario) e per la prevenzione della tubercolosi, sono un esempio  
per la costruzione dell'attività futura.

La collaborazione con l'Istituto Professionale per l'Agricoltura "Stanga" per l'effettuazione  
di stage in aziende agricole è un altro esempio di coinvolgimento dei giovani verso il settore  
agricolo.

Dovranno essere ripresi i corsi di Fecondazione Artificiale e Mascalcia, ed elaborare pro-  
grammi per ulteriori step formativi.

Programmare corsi esterni all'azienda per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Programmare corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri.

Le prospettive future per il settore nel campo delle agro energie sono una sfida per l'Ente, da  
farsi in collaborazione con il fondo di categoria FOR-AGRI.

Le organizzazioni firmatarie del presente contratto gestiscono il Centro di Addestramento Pro-  
fessionale Agricolo (C.A.P.A.) in forma paritetica, con il fine di organizzare corsi di addestra-  
mento e di qualificazione.

Le modalità di organizzazione e di funzionamento sono definite dall'atto costitutivo e da ap-  
posita convenzione.

Il C.A.P.A., inoltre, è lo strumento di informazione e formazione dei lavoratori, ai fini del  
D.Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Alla luce dell'avviso comune sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali e Datoriali le parti si  
impegnano ad organizzare, nell'ambito della Commissione per la sicurezza provinciale, un  
momento di confronto relativo all'istituzione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicu-  
rezza Territoriale

Promuovere e istituire manuali formativi per aumentare le sensibilità verso la prevenzione.

## Art. 5

### **OSSERVATORIO PROVINCIALE**

Le parti convengono di intensificare a livello provinciale in raccordo con il C.A.P.A. l'osser-  
vatorio che svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad indivi-  
duare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui pro-  
grammi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presen-  
tare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché  
sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche,  
al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali  
e contratti d'area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino  
a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della dif-  
fusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della  
manodopera agricola, sollecitando a tal riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, op-  
portuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;

- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alle condizioni dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare le Regioni e, per quanto di competenza, le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura privilegiando, ove possibile, il Centro Addestramento Professionale Agricolo (C.A.P.A.);
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali;
- in connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.
- per quanto previsto dal titolo III dell'art. 9 del C.C.N.L. organizzare la conferenza di bacino, con riferimento alla zona Casalasca.

A fronte della particolare crisi e delle difficoltà che investono il settore, il Consiglio dell'Osservatorio Provinciale rileverà i fenomeni e la loro consistenza in relazione alle politiche del settore, ne effettuerà lo studio e ne curerà la divulgazione allo scopo di garantire valide informazioni ed indirizzi.

Nello svolgimento di tale compito il Consiglio provvederà a dotarsi di una specifica procedura come previsto dall'allegato n° 3 del C.C.N.L. 19 Giugno 2018.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a dodici componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Costituire un tavolo di lavoro con incontri semestrali.

Le parti convengono e condividono l'importanza delle leggi e degli accordi sottoscritti fra governo e organizzazioni sindacali riguardanti "l'emersione del lavoro irregolare in agricoltura". Le parti convengono che anche nel territorio provinciale sia significativo attivare un monitoraggio atto a valutare l'eventuale presenza di tale fenomeno, con l'impegno reciproco circa l'utilizzo delle strutture esterne.

### **Titolo III - MERCATO DEL LAVORO**

#### Art. 6

#### **CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Le parti convengono di applicare all'atto dell'assunzione le disposizioni di legge vigenti e dell'art. 18 del C.C.N.L.19/06/2018, ed eventuali modifiche o integrazioni, contrattuali.

#### Art. 7

# **LAVORATORI EXTRACOMUNITARI**

Il Consiglio dell'Osservatorio Provinciale, sulla base dell'osservazione delle migrazioni e del possibile utilizzo, si attiverà per sollecitare appositi corsi di formazione in collaborazione con l'Amministrazione Provinciale e l'Ispettorato Territoriale del Lavoro; al fine di evitare un errato impiego di detti lavoratori.

Verranno inoltre istituite delle campagne di sensibilizzazione e appositi studi di verifica delle condizioni di lavoro.

## **Titolo IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 8**

#### **ASSUNZIONE**

L'assunzione degli operai agricoli può essere fatta a tempo indeterminato o a tempo determinato, in conformità alle disposizioni della legge e del contratto nazionale e con l'inquadramento previsto dal presente C.P.L..

I lavoratori a tempo determinato che effettuano 180 giornate di effettivo lavoro nella stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, si considerano a tutti gli effetti assunti con rapporto a tempo indeterminato (riferimento art. 13 C.C.N.L. del 19/06/2018). In caso contrario, il lavoratore, dovrà manifestare l'intenzione di rinunciare alla trasformazione mediante comunicazione scritta al datore di lavoro.

Nella pratica telematica di assunzione occorrerà indicare apposito codice attività nel campo 'Codice Professionale Istat'. A titolo esemplificativo e non esaustivo es.: 6.4.1. Trattorista, 6.4.2. Mungitore/Porcaro, 6.4.3.-6.4.4.-6.4.5.

### **Art. 9**

#### **PERIODO DI PROVA**

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per i capi, gli operai superspecializzati e specializzati;
- 14 giorni lavorativi per gli operai qualificati e qualificati super.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 30 giorni è soggetto ad un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova, è reciproca facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio di percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale e dal contratto provinciale.

Il periodo di prova, per essere valido, deve risultare da atto scritto.

# **Titolo V CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 10

## **CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI AGRICOLI**

### **1^ AREA**

#### **1° livello**

**Capi:** sono capi quei lavoratori che svolgono compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento aziendale, nei limiti delle direttive del proprietario o del conduttore aziendale, di dette attività devono riferire al conduttore dell'azienda.

#### **2° livello**

**Specializzati Super:** sono specializzati super quei lavoratori che per titoli (1) o esperienze lavorative acquisite sono in grado di svolgere con elevata autonomia lavori richiedenti un'alta capacità professionale costituita tra l'altro dai seguenti elementi qualitativi: conoscenza, preparazione, abilità, ordine, responsabilità, precisione e per determinati tipi di lavoro sveltezza e polivalenza.

### **2^ AREA**

#### **3° livello**

**Specializzati:** sono specializzati quei lavoratori che per titolo di studio (2) o esperienza lavorativa acquisita sono in grado di eseguire lavori di elevata competenza professionale in maniera completa ed autonoma.

#### **4° livello**

**Qualificati Super:** sono qualificati super quei lavoratori che sono in grado di eseguire lavori con competenza professionale in maniera completa ed autonoma.

### **3^ AREA**

#### **5° livello**

**Qualificati o generici:** sono qualificati quei lavoratori addetti all'allevamento (bovino, equino, suino, avicolo).

#### **6° livello**

**Addetti campagne di raccolta prodotti stagionali.**

\* (1) titolo professionale attinente (media superiore quinquennale)

\* (2) titolo professionale attinente (scuole professionali triennali)

## **PROFILI PROFESSIONALI DEGLI OPERAI AGRICOLI**

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento. La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione.

### **Capi**

**Capo operaio:** è colui che controlla e coordina il lavoro aziendale con capacità e autonomia, con facoltà di iniziativa e responsabilità, nei limiti delle direttive impartite dal proprietario o dal conduttore aziendale.

**Capo operaio:** responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico: è il lavoratore addetto alle operazioni di controllo del processo di gestione e alla manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla supervisione ed alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

**Capo stalla:** è colui che controlla e coordina il lavoro di stalla a lui affidato nei limiti delle direttive impartite dal proprietario o conduttore aziendale. Pratica la mungitura. In particolare ha la responsabilità dell'andamento delle stalle e dell'esecuzione tecnica ed igienica dei lavori in essa eseguiti: con particolare attenzione ai livelli di produttività e qualità, cura l'alimentazione delle vacche e dei vitelli, assiste ai parti e riconosce i calori.

**Capo Casaro:** è colui che controlla e coordina il lavoro del caseificio con capacità ed autonomia, nei limiti delle direttive impartite dal proprietario o dal conduttore aziendale.

**Capo porcaro:** è colui che controlla e coordina il lavoro di porcilaia a lui affidato nei limiti delle direttive impartite dal proprietario o dal conduttore aziendale. In particolare ha la responsabilità dell'allevamento curandone tutti gli aspetti tecnici ed igienici in esso eseguiti con particolare attenzione ai livelli di produttività e qualità.

**Capo Aziende orticole:** è colui che controlla e coordina il lavoro aziendale con capacità e autonomia, con facoltà di iniziativa e responsabilità, nei limiti delle direttive impartite dal proprietario o conduttore aziendale.

### **Specializzati Super**

**Operatore di stalla:** è l'operaio che, con elevata autonomia e capacità professionale acquisita per titolo e esperienza lavorativa, pratica la mungitura delle vacche ed è in grado di provvedere all'assistenza ai parti, alla pulizia delle unghie, alla medicazione delle bovine ammalate, al riconoscimento dei calori, alla fecondazione artificiale e a tutto quanto attiene al governo del bestiame di stalla.

Lo svolgimento dei compiti affidatigli viene effettuato con abilità, ordine, responsabilità e precisione.

All'operaio addetto alla fecondazione artificiale, in forza nel mese di Dicembre, verrà riconosciuto un premio annuo di euro 100,00 con la mensilità medesima.

**Bergamino trattorista:** è l'operaio che svolge compiutamente sia le mansioni di bergamino che di trattorista.

**Operatore di porcilaia:** è l'operaio che con capacità acquisita per titoli o pratica aziendale svolge con competenza professionale i compiti di governo della porcilaia ed è in grado di eseguire la punturazione e la preparazione delle miscele, nonché, a seguito di specifici corsi professionali è in grado di effettuare la fecondazione artificiale delle scrofe e di condurre impianti di depurazione.

All'operatore di porcilaia, in forza nel mese di Dicembre, verrà riconosciuto un premio annuo di euro 100,00 con la mensilità medesima.

**Trattorista meccanico:** è l'operaio munito di patente di guida che oltre ad essere impiegato alla guida delle trattrici è in grado anche a seguito di frequenza a corsi professionali specifici, di effettuare le riparazioni delle macchine aziendali e provvedere alla loro funzionalità ed efficienza svolgendo operazioni di manutenzione ordinaria.

**Conduttore meccanico:** è l'operaio che conduce autotreni o autoarticolati aziendali, provvede alla loro manutenzione e riparazione. Svolgendo anche attività polivalente all'interno dell'azienda.

**Meccanico d'azienda:** è l'operaio permanentemente addetto all'officina dell'azienda, che effettua tutte le riparazioni delle macchine aziendali, compresa la revisione dei motori a benzina o diesel.

**Addetto al frutteto:** è l'operaio che agisce autonomamente per tutta la fase di lavorazione e che effettua la potatura e l'innesto delle piante.

**Addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico:** è il lavoratore che svolge, secondo le direttive ricevute, le operazioni di controllo del processo di gestione e la manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

## Specializzati

**Operaio specializzato addetto agli allevamenti suinicoli:** è l'operaio che svolge con competenza professionale i compiti affidatigli per il governo della porcilaia ed è in grado di preparare le miscele, eseguire iniezioni agli animali e condurre gli impianti di depurazione.

**Trattorista:** è l'operaio che è adibito alla guida delle trattrici ed esegue le operazioni di campagna. Il trattorista è in possesso di apposita patente di guida ed è in grado di riconoscere le parti essenziali delle macchine che gli sono affidate. Deve inoltre provvedere alle operazioni di manutenzione ordinaria delle macchine a lui affidate per consentirne la piena efficienza.

**Bergamino:** è l'operaio che pratica la mungitura ed è addetto al governo delle vacche nonché agli altri lavori di stalla.

**Operatore di maneggio o di scuderia:** è l'operaio che oltre ad essere addetto alla cura generica dei cavalli, ha acquisito per titoli o pratica aziendale, anche a seguito di frequenza ai corsi

professionali di mascalcia, conoscenza e capacità professionali, che gli consentono di eseguire con competenza tutte le operazioni di governo dei cavalli (pulizia, toelettatura, alimentazione, assistenza ai parti, ferratura).

**Casaro:** è l'operaio addetto al caseificio, che svolge tutte le funzioni necessarie alla produzione dei formaggi.

**Muratore:** è l'operaio che esegue in modo soddisfacente qualsiasi lavoro di carattere murario.

**Addetto al carico dell'impianto bioenergetico:** è il trattorista che oltre a svolgere le proprie mansioni provvede con mezzi meccanici al carico dell'impianto di biomasse.

## Qualificati Super

**Operaio d'azienda:** è l'operaio addetto a compiti esecutivi nell'ambito dell'azienda cui è dipendente.

E'addetto alla guida di tutte quelle macchine aziendali che non richiedono la patente di guida e provvede alla loro manutenzione.

## Qualificati

**Addetto all'allevamento:** è l'operaio addetto alla cura e governo del bestiame, alimentazione e pulizia delle stalle

**Settore ortofrutta:** sono qualificati quei lavoratori che svolgono, nell'ambito delle aziende ortofrutticole, compiti esecutivi semplici per i quali non è richiesta una particolare professionalità.

## Addetti campagne di raccolta

**Addetti campagne di raccolta prodotti stagionali:** sono quegli operai che manualmente si dedicano alla raccolta dei prodotti stagionali, per i quali non è richiesta una particolare professionalità.

Art. 12

## PROFILI PROFESSIONALI DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI

Gli operai florovivaisti si classificano come segue:

**Capo giardiniere e capo coltivatore vivaista:** i lavoratori che con particolare perizia eseguono tutti i lavori inerenti alle colture in piena aria e in serra, di fiori, di piante ornamentali, di sementi e vivai, nonché alla loro difesa e sanno organizzare e distribuire il lavoro dell'azienda, in riferimento anche al personale in subordine.

Particolarmente dovranno anche:

a) conoscere e trascrivere le nomenclature delle piante coltivate nell'azienda a cui sono adibiti, tracciare e sistemare con l'ausilio di disegni e planimetrie, parchi, giardini, pianie e vivai;

b) conoscere gli imballaggi razionali per il trasporto di piante e fioraie curarne l'esecuzione, curare le consegne delle piante e dei fiori agli acquirenti e annotare le eventuali ordinazioni.

**Specializzati Super:** sono specializzati super:

*Ibridatore - selezionatore:* operaio florovivaista che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1<sup>a</sup> generazione selezionanti, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

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

*Aiutante di composizioni floreali in vaso:* è l'operaio che, con competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue le composizioni floreali in vaso.

*Conduttore di caldaie:* colui che in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di primo e secondo grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività polivalente.

*Giardiniere:* operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante, e le eventuali cure delle malattie stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua ed i relativi tempi nell'esecuzione nonché eventuali lavori di potatura "artistica" di piante. Inoltre predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

*Conduttore meccanico:* operaio che conduce autotreni o autoarticolati e macchine agricole complesse, utilizza dette macchine in modo continuativo, provvede alla loro riparazione, usando dette macchine svolgendo attività polivalente.

**Specializzati:**

*Vivaista:* è l'addetto a tutte le operazioni del vivaio che sa eseguire con sufficiente autonomia e competenza.

*Addetto al giardino:* è l'addetto alle operazioni di giardinaggio, conosce la varietà delle piante e sa effettuare trattamenti sanitari.

*Operatore di serra:* è l'addetto alla preparazione di terricciati, concimazioni, scelte delle piante per riproduzioni, disinfezioni.

*Addetto alla manutenzione del verde:* è l'addetto stabilmente adibito a lavori esterni che svolge con competenza professionale in maniera completa e con una buona dose di autonomia.

*Trattorista e addetto macchine agricole complesse:* è l'operaio che svolge detto lavoro in modo continuativo ed ha una particolare conoscenza delle operazioni che svolge.

**Qualificato super:** è l'operaio addetto a compiti esecutivi semplici, anche con l'utilizzo di attrezzature meccaniche semoventi.

**Qualificato:** è l'operaio addetto a compiti semplici anche con l'utilizzo di attrezzature meccaniche non semoventi.

#### Art. 13

### **PROFILO PROFESSIONALE PER GLI ADDETTI AGLI ALLEVAMENTI AVICOLI**

**Specializzati super:**

Operatore di allevamento avicolo: è colui che opera negli allevamenti avicoli, che segue i cicli di produzione e provvede all'alimentazione e cura dei capi affidati, nonché effettua interventi di carattere sanitario.

**Specializzati:**

Operaio specializzato addetto agli allevamenti avicoli: è colui che opera negli allevamenti avicoli, che segue i cicli di produzione e provvede all'alimentazione e cura degli animali affidati, si occupa della raccolta delle uova, opera alla macchina incubatrice e seleziona le uova.

**Qualificati:**

Addetto all'allevamento avicolo: è l'operaio addetto all'alimentazione, alla cura, al taglio del becco, al governo e alla pulizia dell'allevamento.

#### Art. 14

### **PROFILI PROFESSIONALI DELLE AZIENDE AGRITURISTICHE**

**Specializzati Super:**

*Cuoco:* è l'addetto alla preparazione dei pasti nelle aziende di ristorazione agrituristica in grado di svolgere la mansione assegnata con piena autonomia e responsabilità ed in possesso di diploma di scuola alberghiera o esperienza pluriennale.

**Specializzati:**

*Cameriere di sala:* è l'addetto al servizio di sala nelle aziende di ristorazione agrituristica.

*Aiuto cuoco:* è l'addetto alla preparazione dei pasti con attestato professionale.

*Addetto alla vendita di prodotti non confezionati:* è l'addetto alla vendita di prodotti non confezionati che conosce ed esegue i vari tagli di carne, disponendo di capacità professionale per la vendita di prodotti al pubblico. All'occorrenza provvede inoltre alla vendita di prodotti confezionati presso spacci aziendali, mercati agricoli, e comunali, fiere, ecc..

*Guida agrituristica*: è il lavoratore che con adeguata preparazione professionale e conoscenza dei percorsi, accompagna i visitatori lungo gli itinerari prestabiliti dal datore di lavoro.

*Addetto alla ricezione*: è il lavoratore che ha la responsabilità della tenuta del registro degli ospiti alloggiati.

### **Qualificati:**

*Addetto agrituristico a mansioni generiche*: è l'addetto a mansioni non richiedenti specifici requisiti professionali che coadiuva il datore di lavoro e/o i dipendenti di inquadramento superiore nelle aziende che svolgono attività agrituristiche.

*Addetto alla vendita di prodotti non confezionati*: è l'addetto alla vendita di prodotti non confezionati, che all'occorrenza può provvede inoltre alla vendita di prodotti confezionati presso spacci aziendali, mercati agricoli, e comunali, fiere, ecc., senza maneggio di denaro.

## Art. 15

### **CAMBIAMENTI DI QUALIFICA**

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuiti con salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenza dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per la qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica consolidata; nel caso in cui gli operai siano adibiti a mansioni di qualifica superiore, acquisiscono il diritto alla nuova qualifica quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio di qualifica di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, ferie e richiamo alle armi, per un periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente. In ogni caso il lavoro prestato nella qualifica superiore, darà diritto al lavoratore alla differenza fra la qualifica di appartenenza e quella di sostituzione.

## Art. 16

### **SOSTITUZIONI**

In caso di espletamento di mansioni di categoria superiore, il lavoratore, in aggiunta alla sua normale retribuzione, ha diritto alla corresponsione della differenza fra la paga giornaliera di tabella della categoria sostituita e quella di appartenenza.

## **Titolo VI NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DI LAVORO**

Art. 17

### **ORARIO DI LAVORO**

L'orario normale di lavoro è di 39 ore settimanali.

Dall'1.07.1988, la distribuzione dell'orario di lavoro, considerata di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 30 del C.C.N.L. 05.03.1987, è la seguente:

#### **A) Operai di stalla e allevamento**

L'orario di lavoro è di 6 ore e 30 minuti al giorno per sei giorni alla settimana.

#### **B) Operai di campagna**

Gennaio	ore 6 con sabato non lavorativo
Febbraio	ore 6 con sabato non lavorativo
Marzo	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Aprile	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Maggio	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Giugno	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Luglio	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Agosto	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Settembre	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Ottobre	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Novembre	ore 6 con sabato non lavorativo
Dicembre	ore 6 con sabato non lavorativo

In applicazione della riduzione di orario prevista dal C.C.N.L. 05.03.1987, spettano agli operai di campagna 28 ore di riposo compensativo.

L'orario di lavoro degli operai di campagna si effettua con l'osservanza delle seguenti disposizioni:

a) l'orario comincia in cascina e finisce in cascina

l'operaio deve essere presente in cascina almeno 10 minuti prima dell'inizio del lavoro per ricevere le disposizioni operative;

b) l'orario di lavoro consta, di regola, delle ore giornaliere divise in due periodi uguali e continuativi, con un periodo di riposo intermedio, che di norma, avrà la durata di 3 ore nei mesi di maggio, giugno, luglio e agosto e di due ore negli altri mesi;

c) i due anzidetti periodi di lavoro possono subire un particolare intervallo, di mezz'ora o di un'ora quando ragioni tecniche lo richiedano, con particolare riferimento al bestiame.

Per ragioni tecniche è data facoltà al datore di lavoro di anticipare l'inizio del lavoro mattutino o di posticipare quello del lavoro pomeridiano. E' data facoltà al datore di lavoro di prevedere un orario di lavoro articolato in modo diverso da quello previsto contrattualmente.

**Necessità particolari che richiedessero un cambiamento dell'orario comunicato, dovranno essere concordate coi lavoratori, i datori di lavoro e le relative OO.SS.**

Art. 18

## ORARIO DI LAVORO OPERAI FLOROVIVAISTI

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

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al 1° comma dell'art. 34 del C.C.N.L., si prevede la possibilità di distribuire l'orario di lavoro in 5 giorni escluso il sabato, oppure in 5 giorni di 7 ore con sabato mattina di 4 ore.

E' facoltà delle aziende di scegliere fra i due tipi di orario, con vincolo semestrale comunicandolo ai lavoratori entro il 31.12 dell'anno precedente.

**Necessità particolari che richiedessero un cambiamento dell'orario comunicato, dovranno essere concordate coi lavoratori, i datori di lavoro e le relative OO.SS.**

Art. 19

### LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO- NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni indicati nell'art. 23.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

Durante l'epoca della preparazione del terreno, delle semine e del raccolto di prodotti, il datore di lavoro, quando ne ravvisi la necessità per ragioni di carattere tecnico, può a suo giudizio, far eseguire ore suppletive fino ad un massimo di due al giorno.

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

	PER OPERAI AGRICOLI	PER OPERAI FLOROVIVAISTI
- lavoro straordinario	25%	29%
- lavoro festivo	35%	40%
- lavoro notturno	40%	48%
- lavoro straordinario festivo	40%	50%
- lavoro festivo notturno	45%	55%
- per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%, ad eccezione dei mungitori per i quali si applicano le specifiche indennità previste dal successivo art. 30 per la durata del vigente contratto.		
Il lavoro straordinario o festivo può essere compensato con un periodo di riposo di durata doppia, da effettuarsi nei giorni successivi durante l'orario normale di lavoro.		

## Art. 20

### **ORARIO DI IRRIGAZIONE**

L'orario di lavoro dell'operaio addetto al lavoro di irrigazione può essere protratto oltre le 8 ore giornaliere; le ore effettuate in più saranno retribuite con la paga oraria maggiorata del 25%.

La stessa maggiorazione sarà riconosciuta al lavoratore per il lavoro prestato nelle ore notturne o festive.

L'operaio che viene occupato nel lavoro di irrigazione per 16 ore consecutive non può essere comandato ad altro lavoro se non dopo trascorse 8 ore dal termine del lavoro di irrigazione.

Per dette ore non sarà effettuata alcuna trattenuta quando esse cadono durante il periodo di lavoro, né si farà luogo ad alcun compenso se cadono in periodo di riposo.

## Art. 21

### **INTERRUZIONI E RECUPERI**

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

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

Per l'operaio a tempo indeterminato il recupero delle ore non lavorative a causa di intemperie dovrà effettuarsi entro 15 giorni dall'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.

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

## Art. 22

### **RIPOSO SETTIMANALE**

Ogni salariato ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Solo quando motivi di ordine tecnico non lo consentano, il riposo settimanale può essere spostato ad altro giorno della settimana; in tale caso si dovranno creare dei turni di lavoro, allo scopo di garantire il riposo a tutti i lavoratori.

Il diritto, di norma irrinunciabile, al riposo settimanale sarà derogato solo nei casi in cui si renda impossibile l'avvicendamento dei lavoratori. In tali casi, per le giornate di mancato riposo sarà corrisposta ai lavoratori la maggiorazione prevista dall'art. 19.

## **GIORNI FESTIVI - FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI**

Sono giorni festivi le Domeniche e i seguenti:

- 1 - Il lunedì della sagra o della fiera o il giorno del Patrono delle singole parrocchie, salvo diverse consuetudini esistenti nei singoli centri rurali;
- 2 - Gennaio - Capo d'anno;
- 3 - Gennaio - Epifania;
- 4 - Lunedì di Pasqua;
- 5 - Agosto, Assunzione di Maria Vergine;
- 6 - Novembre, Tutti i Santi;
- 7 - 4 Novembre Giorno dell'Unità Nazionale \*
- 8 - Dicembre, Immacolata Concezione;
- 9 - Dicembre, S.S. Natale;
- 10 - Dicembre, S. Stefano;
- 11 - Il giorno del Patrono della Diocesi:  
13 Novembre Diocesi di Cremona,  
10 Giugno Diocesi di Crema
- 12 - 25 Aprile, Anniversario della Liberazione;
- 13 - 1°Maggio, Festa del Lavoro;
- 14 - 2 Giugno, Festa della Repubblica.

Agli operai che prestano la loro opera nelle Festività Nazionali e infrasettimanali è dovuta, oltre alla normale retribuzione, la maggiorazione per il lavoro festivo.

Le festività infrasettimanali cadenti in domenica avranno lo stesso trattamento delle festività nazionali. Pertanto, agli operai spetterà una retribuzione aggiuntiva, corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile.

\* Per la Festività Nazionale del 4 Novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.03.1954 n° 90 per il caso di Festività Nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto la giornata del 4 Novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti.

## **FESTIVITÀ SOPPRESSE**

Le Festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S. Pietro,) sono giorni lavorativi a tutti gli effetti il cui valore economico, è già inserito nella paga base.

## Art. 25

### **FERIE**

Agli operai a tempo indeterminato compete un periodo annuale di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi. Le ferie devono essere compatibili con le esigenze aziendali.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di lavoro prestato.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero.

Il godimento delle ferie può essere conteggiato ad ore, pertanto alle 26 giornate riconosciute dal C.C.N.L. corrispondono 169 ore annue.

Il lavoratore ha diritto al godimento comunque dell'intero monte ore.

E' riconosciuto al lavoratore il diritto di richiedere ed ottenere, compatibilmente con le esigenze aziendali, il godimento delle ferie anche in un'unica soluzione. E' fatto obbligo alle parti di istituire per iscritto il calendario delle ferie che dovrà essere concordato entro il mese di marzo di ogni anno, tenendo sempre presente le esigenze aziendali e le necessità dei lavoratori.

Il recente D.Lgs. 213/2004 ha introdotto alcune modifiche di rilievo del D.Lgs. 66/2003.

In particolare, per quanto riguarda la disciplina delle ferie, il nuovo testo dell'art.10 del D.Lgs. 66/2003 stabilisce:

- il diritto del lavoratore ad un periodo annuale minimo di 4 settimane di ferie;
- il diritto/l'obbligo alla fruizione di almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione (le due settimane devono essere consecutive, a richiesta del lavoratore);
- la possibilità di fruire del restante periodo di due settimane di ferie nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;
- il divieto di monetizzazione delle 4 settimane di ferie garantite, fatto salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

La richiesta del periodo di ferie e l'accettazione delle stesse deve risultare da atto scritto. Nel caso i provvedimenti legislativi impongano mutamenti, le parti si impegnano a rivedere l'art. 25 del vigente C.P.L..

## Art. 26

### **PERMESSI**

Gli operai a tempo indeterminato hanno diritto, su loro richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali ai seguenti permessi annui retribuiti:

- giorni 15 di calendario in caso di matrimonio;
- giorni 3 lavorativi nel caso di morte di familiare convivente e non, entro il secondo grado, (L. 8.03.2000 n.° 53).
- giorni 2 di permesso retribuito per il padre, per l'assistenza alla madre, in occasione della nascita dei figli, salvo condizione di miglior favore disciplinate dalla normativa vigente.

Il lavoratore donatore di sangue ha diritto ad usufruire di un periodo di riposo, immediatamente successivo al prelievo del sangue, della durata di 24 ore, senza che venga fatta alcuna trattenuta salariale.

Gli operai a tempo determinato hanno diritto, su loro richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali ai seguenti permessi annui retribuiti:

- giorni 5 lavorativi in caso di matrimonio.

#### Art. 27

### **PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE**

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, per le aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato, ed il 10% per le aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate a successivi accordi fra le organizzazioni sindacali.

#### Art. 27bis

Per i lavoratori stranieri viene concesso l'utilizzo della sede dell'Ebat Cimi Cremona per l'organizzazione di corsi inerenti l'alfabetizzazione e la conoscenza della lingua italiana. Presso la sede dell'Ebat Cimi Cremona si provvederà alla creazione di una apposita banca dati per l'incontro domanda-offerta di lavoro;

#### Art. 28

### **PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO**

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa ai corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, le aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per le aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto sono demandate a successivi accordi fra le organizzazioni sindacali.

## **SERVIZI DI SOSTITUZIONE**

Al fine di favorire il godimento dei riposi settimanali e delle ferie e le sostituzioni in caso di malattia e infortunio, vengono costituiti, per aree omogenee e per un numero di aziende sufficienti ad assicurare una razionale organizzazione, dei servizi di sostituzione.

La promozione e l'organizzazione tecnica dei servizi sono affidate al C.A.P.A., sulla base della normativa comunitaria e regionale vigente, promuovendo e demandando al C.A.P.A. la formazione e al costituito EBAT C.I.M.I. CREMONA l'applicazione del dettato contrattuale in relazione alla sostituzione degli addetti da destinarsi alle aziende che necessitano di sostituire il personale assente per malattia, infortunio, ferie e fruizione dei riposi settimanali.

## **Titolo VII NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **RETRIBUZIONE**

La retribuzione del lavoratore è così composta:

- a salario contrattuale;
- b remunerazione per le festività soppresse di cui all'art. 23;
- c scatti di anzianità;
- d eventuali generi in natura.

La retribuzione spettante ai lavoratori sarà liquidata entro il giorno 10 del mese successivo.

Entro il giorno 25 di ogni mese, a richiesta del lavoratore, dovrà essere corrisposto un acconto sulla retribuzione mensile.

### **AUMENTI SALARIALI**

I salari contrattuali vigenti sono incrementati del 1,70% per ciascun livello professionale stabilito dal Contratto Provinciale a decorrere dal 01.04.2021.

Detti aumenti verranno applicati ai salari vigenti al 31.03.2021.

Ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo o in forza nel periodo intercorrente tra il 01/01/2021 e il 19/03/2021 verrà erogata una somma lorda "una tantum" di euro 130,00 (centotrenta) con la retribuzione del mese di "Aprile 2021".

Tale somma non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali diretti, differiti e sul Trattamento di Fine Rapporto. La somma verrà riproporzionata in base alle effettive giornate di lavoro prestate nel periodo (comprendendo anche assenze per ferie, malattia, maternità ed infortunio) utilizzando come valore giornaliero euro 1,67 (130,00:78).

## **OPERAI ADDETTI ALLE OPERAZIONI DI RACCOLTA**

In applicazione dell'ex Art. 54 del CCNL 27.11.91, si ritiene di aggiungere alla paga base nazionale mensile di € 26,86, a titolo di integrativo provinciale € 190,27. La paga base provinciale sarà quindi uguale alla paga base nazionale prevista per l'operaio comune.

In considerazione delle caratteristiche della agricoltura cremonese si dà atto che nella provincia di Cremona non esistono vere e proprie grandi campagne di raccolta e pertanto le tariffe dell'ex art. 54 di cui al comma precedente saranno applicate a tutte le operazioni di raccolta, nonché alla emasculazione ed impollinazione del mais da seme.

## **RETRIBUZIONE LAVORO DI STALLA**

### **Compenso domenicale**

Al capo bergamino, al capo porcaro, al bergamino e al porcaro, che prestano la loro opera in giorno di domenica fruendo del riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana spetta, in aggiunta al salario, una indennità di € 10,00 per ogni domenica di lavoro.

### **Indennità notturna**

Per il lavoro notturno effettuato dai bergamini e capi bergamini viene fissato un compenso forfettario annuo di € 720,00. Dall'1.1.2021 tale compenso verrà erogato in dodici rate mensili di € 60,00 (sessanta-euro) ciascuna. Il rateo mensile seguirà la maturazione delle mensilità aggiuntive come previsto dal C.C.N.L. vigente.

Art. 31

## **TREDICESIMA MENSILITÀ E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

Ogni operaio agricolo ha diritto alla tredicesima mensilità, calcolata sulla paga in vigore nel mese di dicembre, ed alla quattordicesima mensilità, calcolata sulla paga in vigore nel mese di aprile.

La tredicesima deve essere corrisposta entro il 31 dicembre e la quattordicesima entro il 30 aprile di ciascun anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima e della quattordicesima quanti sono i mesi di lavoro prestato.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si calcolano come mese intero.

Ai fini del calcolo della tredicesima e della quattordicesima mensilità, si terrà conto anche del valore sostitutivo assunto per la casa e l'orto. Per i capi bergamini, i bergamini e i capi operai, in sostituzione del prelievo latte, si terrà conto a decorrere dall'anno 2013 di un valore stimato in euro 140,00 così ripartito: 70,00 euro sul valore della 13<sup>a</sup> mensilità e 70,00 euro sul valore della 14<sup>a</sup> mensilità.

Art. 32

## SCATTI DI ANZIANITÀ'

Con decorrenza 1° febbraio 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 pari a € 11,36 mensili se operai qualificati, € 11,93 mensili se operai qualificati-super, a € 12,50 mensili se operai specializzati, a € 12,78 mensili se operai specializzati super, a € 13,24 se capi bergamini, a € 13,35 se capi operai.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica: in tal caso, lo stesso operaio avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di cinque.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

**Anzianità convenzionale.** Il lavoratore assunto, che abbia già prestato la propria opera per oltre 10 anni con la stessa qualifica, ha diritto ad ogni cambio di datore di lavoro del medesimo settore, al mantenimento dell'anzianità maturata.

### Art. 33

## INDENNITÀ SPECIALI

Indennità speciali: le parti condividono la necessità di procedere alla revisione dell'indennità speciale "interessenza latte" al fine di riformulare tale istituto anche in forza di quanto previsto dall'art. 2 del C.C.N.L. di settore, allo scopo di trasformarlo in una erogazione strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità e competitività. La predetta erogazione dovrà avere la caratteristica di totale variabilità ed indeterminabilità a priori e avere le caratteristiche idonee per rientrare nello specifico regime contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalla vigente legislazione. A tale riguardo le parti si impegnano a costituire un apposito tavolo tecnico per l'individuazione di criteri e parametri. Di conseguenza le condizioni contrattuali relative alle modalità di calcolo ed erogazione dell'interessenza latte potranno subire una variazione anche durante il periodo di vigenza del presente contratto. Con le medesime modalità le parti si impegnano, all'interno del Tavolo Tecnico, a ricercare obiettivi e modalità premianti per i comparti professionali e merceologici oggi esclusi (esempio: florovivaismo e suinicoltura).

**Interessenza latte:** con decorrenza 01.01.2012, verrà corrisposta mensilmente al mungitore un importo pari a euro 1,30 per ogni vacca in mungitura, tale importo verrà riconosciuto per le giornate di effettivo lavoro mensile.

Il premio spetta anche ai sostituti del bergamino e del capo-bergamino, in proporzione ai giorni di presenza in stalla.

**Pratica della fecondazione artificiale:** il neo-assunto munito di regolare attestato di fecondatore laico che provvederà alla fecondazione artificiale verrà inquadrato per i primi sei mesi del rapporto di lavoro quale "specializzato" e maturerà la qualifica superiore di "specializzato super" al termine di tale periodo conseguentemente allo svolgimento di tale mansione.

**Assistenza parti:** il capo bergamino o il suo sostituto avranno retribuito il tempo impiegato per i parti nel caso che tale impegno, sommato alla normale attività giornaliera comporti il superamento delle 6,30 ore giornaliere.

**Uso trattore:** per ogni ora di effettivo uso del trattore oltre le 900 (novecento), il trattorista ha diritto ad una indennità suppletiva oraria pari al 20% del salario.

A decorrere dal 01/01/2022 per ogni ora di effettivo uso del trattore oltre le 75 ore mensili il trattorista ha diritto ad una indennità suppletiva oraria pari al 20% del salario.

**Riconoscimento annuale aziendale:** viene riconosciuto ai lavoratori dipendenti che alla data del 31.12.2004, abbiano superato 15 anni di servizio presso la stessa impresa, il valore di €200,00 lordi annui. Tale premio non inciderà sugli altri elementi contrattuali. Lo stesso verrà riconosciuto ai lavoratori che ne hanno maturato il diritto e che siano in forza al 31.12 di ogni anno.

**Onorificenza per il lavoro svolto in campo agricolo:** le Organizzazioni Sindacali potranno presentare al C.A.P.A., la richiesta del riconoscimento su apposito modulo, indicante i periodi lavorativi dei lavoratori, che hanno prestato in campo agricolo, ed in provincia di Cremona, per almeno 25 anni di attività anche non consecutivi a tempo indeterminato.

Successivamente il C.A.P.A. rilascerà ai lavoratori una certificazione con attestato di merito a riconoscimento della professionalità.

Le domande dovranno essere presentate entro il 31.12 di ogni anno.

**Reperibilità per impianti di biogas:** I lavoratori disponibili a rendersi reperibili fuori l'orario ordinario di lavoro, nel caso l'azienda ne faccia richiesta in relazione alle esigenze di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti, nonché per interventi per la salvaguardia dell'attività produttiva, saranno incaricati con comunicazione scritta, previo accordo tra le parti. La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni: oraria, giornaliera e settimanale. Le parti individuali, direttamente interessate stabiliranno con apposito accordo della durata di dodici mesi, il periodo e l'ammontare dell'indennità di reperibilità, modalità e tempi per l'intervento, il trattamento economico straordinario per le prestazioni di lavoro effettuate ed i rimborsi spese. E' facoltà del lavoratore farsi assistere, per la stesura del contratto, dal proprio rappresentante sindacale. Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2120 del Codice Civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 34

## GENERI IN NATURA

### Casa orto e rustici

Ad ogni operaio agricolo a tempo indeterminato è assegnata in godimento la casa di abitazione.

La casa di abitazione deve essere nelle condizioni di abitabilità previste dai regolamenti igienico-sanitari e sufficiente alla famiglia del lavoratore.

I locali di abitazione devono, a cura del lavoratore, essere conservati nello stato di consegna, salvo l'uso.

E' riconosciuto al salariato fisso il diritto di abitare fuori cascina. Nel caso in cui il lavoratore rinunci ai locali a sua disposizione, non percepirà la prevista indennità sostitutiva. Qualora la casa di abitazione non possa essere messa a disposizione del lavoratore, questi sarà compensato con una indennità sostitutiva annua di 240,00 €.

A fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore dovrà mettere immediatamente a disposizione, la casa di abitazione in godimento.

Se ciò non avvenisse, cadendo le ragioni del diritto contrattuale previsto dal vigente C.P.L., l'azienda potrà considerare un affitto dell'abitazione a carico dell'ex collaboratore.

### **Attrezzi e utensili**

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende. Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare verrà trattenuto dalla retribuzione.

### **Indumenti di lavoro**

Verranno forniti gli indumenti necessari e certificati così come previsto dalle norme in merito alla sicurezza sul lavoro.

Art. 35

## **TRASFERTE**

Il dipendente che per esigenze di servizio deve recarsi fuori dall'azienda, rimanendovi anche nelle ore dei pasti e/o dovendo pernottare, ha diritto ad una indennità di trasferta nelle seguenti misure:

- per la colazione	€	2,33
- per il pranzo	€	8,76
- per la cena	€	8,76

per il pernottamento il rimborso a piè di lista.

Al salariato comandato ai lavori di spurgo delle rogge che si effettuino a distanza superiore a 5 Km. dall'azienda, deve essere corrisposta una indennità di trasferta pari ad un'ora di lavoro.

## **Titolo VIII PREVIDENZA E ASSISTENZA**

Art. 36

Welfare contrattuale - Previdenza ed Assistenza: viene definito l'importo complessivo di 100.000 euro annui, da suddividersi in egual misura tra le prestazioni a favore dei dipendenti e a favore delle aziende agricole con le modalità e tempistiche da definirsi presso la sede dell'Ebat Cimi Cremona tramite apposita commissione tecnica;

La definizione delle modalità, delle tempistiche e degli importi di tali provvidenze viene demandata ad apposita Commissione paritetica all'interno dell'EBAT C.I.M.I.. Resta inteso che le provvidenze sotto elencate saranno erogate solo se le aziende agricole risultano in regola con le trattenute ed i relativi versamenti dei contributi dovuti all' EBAT C.I.M.I..

Nell'ambito della vigenza dell'attuale contratto, le parti convengono di demandare al Consiglio dell'EBAT C.I.M.I. o del costituendo Ente Bilaterale la possibilità di integrare e/o modificare le modalità di erogazione e le prestazioni;

- a rimborso forfetario pro-capite a favore dei lavoratori tenuti a presentare dichiarazione dei redditi (Mod. 730/UNICO). Tale prestazione sarà rimborsata al lavoratore, previa presentazione di regolare ricevuta a lui intestata, purché emessa da uno dei Caf promossi dalle Organizzazioni firmatarie del presente C.P.L.;
- b contributo a sostegno del reddito dei lavoratori salariati fissi che vengono licenziati in applicazione dell'art. 50, lettera b) giustificato motivo oggettivo, nonché per dimissioni per giusta causa;
- c contributo a sostegno dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo per superamento del periodo di comporta per malattia o infortunio;
- d contributo a favore delle aziende per rimborso parziale delle visite mediche annuali obbligatorie dei lavoratori e per dotazione dei dispositivi di protezione individuale, previa presentazione della fattura di spesa riportante nel dettaglio la motivazione delle spese sostenute.

Le parti si impegnano entro 12 mesi dall'attivazione di queste prestazioni a verificare l'effettivo utilizzo delle stesse su base annuale e, se necessario, a provvedere ad adeguare l'entità economica delle stesse.

## **CONSERVAZIONE DEL POSTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO**

In caso di malattia e infortunio extraprofessionale, l'azienda garantisce al lavoratore la conservazione del posto di lavoro fino a 180 giorni di assenza consecutivi oppure fino a 180 giorni cumulativi nell'anno solare.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro. Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio e del porcile eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.

Art. 37

## **TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO**

Nel caso di malattia, infortunio e malattia professionale, viene corrisposta ai lavoratori agricoli una indennità integrativa a quelle previste dalla legge.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato, l'integrazione per malattia deve garantire il 100% del salario contrattuale di qualifica, ovvero, facendo riferimento alla retribuzione reale del mese precedente l'inizio dell'evento per un periodo di 180 giorni; l'integrazione per infortuni o malattia professionale deve garantire il 100% del salario contrattuale di qualifica a partire dal primo giorno e fino a 12 mesi dall'infortunio.

Il calcolo della retribuzione media giornaliera, utilizzata per il calcolo dell'indennità di malattia e/o infortunio verrà determinata in base alle disposizioni previste dall'Inps.

L'azienda, in caso di malattia e/o infortunio non corrisponderà per intero al lavoratore la 14<sup>a</sup> mensilità, la 13<sup>a</sup> mensilità, in quanto la relativa quota parte sarà già ricompresa nella retribuzione media giornaliera anticipata in busta paga per conto dell'Inps ed erogata al lavoratore.

Le ferie e l'indennità di licenziamento, saranno rapportati ad un massimo di 180 giorni di calendario in caso di malattia e a 12 mesi in caso di infortunio, anche se la malattia, l'infortunio o la malattia professionale si protraggono per una durata superiore.

Durante il periodo di assenza per malattia o infortunio il lavoratore ha diritto alla fornitura gratuita di mezzo litro di latte al giorno.

Agli operai a tempo determinato in caso di infortunio, malattia o malattia professionale vengono pagati i primi tre giorni di carenza e l'integrazione al 100% della paga risultante da busta paga.

Nell'ambito dell'attuale contribuzione viene dato mandato al Consiglio di Amministrazione dell'EBAT C.I.M.I. affinché possa individuare la definizione di nuovi interventi per prestazioni aggiuntive all'integrazione di malattia e infortuni a favore dei lavoratori.

Nel caso di malattia dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, tramite l'EBAT C.I.M.I., verrà indennizzato il 100% del salario di riferimento per i primi sessanta giorni, il 50% del salario di riferimento per altri trenta giorni, per un totale massimo di novanta giornate indennizzabili nell'anno solare.

Attraverso l'EBAT C.I.M.I., si prevede l'erogazione dell'integrazione per i periodi di astensione obbligatoria per maternità solo per le dipendenti. Detta integrazione viene effettuata nella misura del 20%.

Nel caso di malattia a cavaliere di due anni il riferimento sarà la prassi Inps.

## Art.38

### **L'ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE DI CREMONA**

Alla corresponsione delle integrazioni salariali, di cui all'art.37, provvede l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Cremona, istituita e gestita dalle organizzazioni sindacali contraenti. L'Ente provvede al reperimento delle somme necessarie per l'erogazione delle integrazioni mediante riscossione di un contributo a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La quota a carico dei lavoratori, pari al 49% del contributo, è anticipata dai datori di lavoro e da questi trattenuta ai propri dipendenti in sede di liquidazione dei salari.

L'ammontare del contributo e le modalità di riscossione sono stabiliti mediante apposita convenzione.

Se durante la validità del presente contratto dovessero intervenire disposizioni di legge, che disciplinassero in tutto o in parte la materia delle integrazioni, le norme si intenderanno assorbite dalle nuove disposizioni legislative. In ogni caso, l'onere globale posto per legge e per contratto a carico delle aziende non potrà aumentare.

Qualora l'importo riscosso annualmente non fosse sufficiente a far fronte alle spese per le integrazioni e a quelle di gestione, il contributo dell'anno successivo verrà aumentato in misura da coprire la differenza.

Per qualsiasi motivo, la convenzione relativa al funzionamento dell'Ente, non venisse rinnovata, verrà ripristinato per i salariati fissi il trattamento di malattia o infortunio previsto dall'art.39 del patto colonico in vigore nell'annata agraria 1962-63.

## **ANTICIPAZIONI INDENNITÀ DI MALATTIA E INFORTUNIO**

Le parti si impegnano ad anticipare, previo accordo con gli enti erogatori, le indennità di malattia, infortunio e malattia professionale agli operai a tempo indeterminato.

In via transitoria, per la durata del presente contratto, l'EBAT C.I.M.I. provvede ad anticipare agli operai a tempo indeterminato il trattamento salariale spettante in caso di malattia e infortunio. La suddetta anticipazione sarà effettuata dopo che l'EBAT C.I.M.I. avrà stipulato con gli enti previdenziali una convenzione diretta al recupero delle indennità anticipate.

Dal 01.01.2013 si procederà ad anticipare agli operai la malattia "conto Inps" facendo riferimento alla retribuzione "reale" del mese precedente (e non quindi la sola retribuzione "tabellare"). la quota giornaliera anticipata comprenderà inoltre l'incidenza, per il periodo di malattia anticipato, della quota parte delle mensilità aggiuntive. L'EBAT CIMI CREMONA sempre dal 01.01.2013, erogherà le indennità per malattia prendendo come base di calcolo l'effettiva retribuzione percepita dall'operaio il mese precedente l'inizio dell'evento. La suddetta nuova procedura non dovrà comunque pesare con nuovi oneri a carico dell'azienda.

## **TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI**

Si applicano le leggi vigenti.

## **Titolo IX - TUTELA DELLA SALUTE, PREVENZIONE E SALVAGUARDIA AMBIENTALE**

### **CENTRO DI INFORMAZIONE**

E' istituito presso il C.A.P.A. un centro di Informazione sulle problematiche dell'antinfortunistica (81/2008) e della tutela ambientale, con particolare riferimento a:

- manipolazione, irrorazione di sostanze nocive;
- corretto uso dei mezzi meccanici e macchine operatrici;
- promozione ed informazione sulle sperimentazioni in atto per uno sfruttamento corretto del territorio e dell'ambiente;
- modalità di formazione dei delegati alla sicurezza, integrando quanto di fatto già in essere.

Tale centro di informazione dovrà essere dotato di apposita struttura e i componenti dell'Ente Bilaterale nomineranno la relativa Commissione Tecnica.

In sede di Consiglio di amministrazione del C.A.P.A. verranno individuate le forme per il necessario finanziamento.

Per la partecipazione ai corsi sulla sicurezza effettuati nel periodo da novembre a marzo, viene concessa una mezza giornata di permesso retribuito.

Art. 42

## **VISITE PREVENTIVE**

Al fine di prevenire l'insorgere di malattie professionali, le associazioni sindacali si impegnano a stipulare con l'ATS una convenzione per l'attuazione da parte del servizio di tutela della salute del lavoro di un programma di visite a favore degli operai agricoli.

Per l'effettuazione della visita spetta agli operai una mezza giornata di permesso retribuito. Un'altra mezza giornata sarà concessa in caso di visita di richiamo disposta dall'ATS. Il costo della visita è a carico delle aziende.

Art. 43

## **CONTROLLI DELLE CONDIZIONI AMBIENTALI NELLE AZIENDE**

Onde valutare l'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia ed al fine di predisporre le misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore, in relazione all'insorgere di malattie professionali e di rimuovere le cause che la determinano, è consentito agli organi pubblici preposti di effettuare sopralluoghi nelle aziende agricole.

Le associazioni dei datori di lavoro, con le associazioni sindacali dei lavoratori, una volta accertate le situazioni irregolari agli effetti dell'ambiente di lavoro, si impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a rimuovere le stesse.

Art. 43bis

## **TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI**

Le parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare, nell'ambito delle funzioni alla bilateralità, politiche di prevenzione e di sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. N° 81/2008 e con riferimento al CCNL.

Art. 44

## **MAPPA DEL RISCHIO**

Le associazioni sindacali si impegnano a collaborare con l'ATS per l'elaborazione della mappa del rischio e per l'adozione del libretto personale di rischio del lavoratore, che sarà tenuto a cura di quest'ultimo.

Art. 45

## **LAVORI NOCIVI**

I lavoratori addetti alle operazioni di difesa antiparassitaria dei pioppeti, frutteti, vigneti hanno diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, a parità di retribuzione, di 2 ore e 20 minuti.

I lavoratori addetti alla distribuzione di anticrittogamici a terra hanno diritto alla riduzione dell'orario giornaliero di lavoro di 1 ora, a parità di salario.

Le aziende dovranno provvedere alla dotazione dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti leggi in materia.

Art. 46

## **LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI ED ALCOLISTI**

Sono recepite le normative previste dal C.C.N.L. per i lavoratori tossicodipendenti estendendone gli effetti ai lavoratori riconosciuti alcolisti e che si sottopongono a programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi.

## **Titolo X SOSPENSIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Art. 47

### **TRAPASSO 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. 48

### **SERVIZIO MILITARE**

Per il servizio militare dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 49

### **NORME DISCIPLINARI**

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

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Salvo ogni diritto sancito dalle leggi è in facoltà del datore di lavoro applicare una multa fino ad un massimo di due ore di salario per le seguenti mancanze:

- a) presentazione al lavoro in stato di ubriachezza;
- b) ritardo, interruzione, abbandono od assenza dal lavoro senza giustificato motivo;

c) infrazione al regolamento aziendale, ove esiste.

L'importo della multa va trattenuto dalla retribuzione.

In caso di controversia, a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione.

## Art. 50

### **DISCIPLINA 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.

#### **a) Giusta causa**

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

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nella mancanza che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L. o dal presente contratto;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti 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 della conduzione aziendale;
- 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. 52 del presente contratto.

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 contenente i motivi che lo hanno determinato.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e le procedure dall'art. 56 esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2°, della L. 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.

Art. 51

## **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.

Art. 52

## **PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

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

I termini di preavviso che decorrono dalla data del 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 o 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.

Art. 53

## **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso diviso per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate. Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità del contratto integrativo provinciale 30.05.1980, come da tabelle A e B.

Agli operai a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% della paga base nazionale, dell'indennità di contingenza, e del salario integrativo provinciale.

Art. 54

## **INDENNITÀ IN CASO DI MORTE**

In caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva di preavviso e quella di anzianità vengono corrisposte agli aventi diritto, secondo le norme dell'art. 2122 del codice civile.

### **Diritti dei familiari**

Nel caso di morte del lavoratore o di risoluzione del rapporto per malattia o infortunio, la famiglia del lavoratore continuerà a godere gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio e del rustico per tutta l'annata in corso, mantenendo il diritto alle eventuali partecipazioni iniziate, salvo i dovuti conguagli.

E' facoltà del datore di lavoro di sostituire il defunto o invalido permanente con altro componente della famiglia del lavoratore.

Art. 55

## **CONTROVERSIE INDIVIDUALI**

In caso di controversie tra datori di lavoro e lavoratori, prima di passare all'autorità giudiziaria competente, potrà essere esperito, amichevole tentativo di componimento fra i rappresentanti sindacali delle parti.

Art. 56

## **CONTROVERSIE COLLETTIVE**

Le controversie che dovessero sorgere in ordine all'applicazione ed all'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle organizzazioni sindacali contraenti, per il loro sollecito, amichevole componimento.

## **Titolo XI - DIRITTI SINDACALI**

Art. 57

### **DELEGATO D'AZIENDA**

Nelle aziende che occupano 5 o più dipendenti (salariati fissi ed avventizi) sarà eletto un delegato d'azienda, nell'ambito di ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 60 del presente contratto. Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati, con lettera delle organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessati, alle organizzazioni provinciali dei datori di lavoro aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto, ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I delegati iniziano il loro mandato dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;

b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e a realizzare opportune condizioni igienico sanitarie e sociali di competenza del conduttore;

c) incontrarsi almeno una volta all'anno con la direzione aziendale per esaminare la possibilità di far godere ad ogni dipendente le ferie, i riposi settimanali e i riposi compensativi.

Art. 58

## **RIUNIONI IN AZIENDA**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali su materia di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Delle 13 ore retribuite per riunioni di carattere sindacale, 5 potranno essere usufruite per assemblee di carattere interaziendale e comunale.

Art. 59

## **TUTELA DELEGATO DI AZIENDA**

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto, né colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro, i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Art. 60

## **PERMESSI SINDACALI**

Ai lavoratori dipendenti da aziende agricole, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi sono di 11 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che sono delegati aziendali, tali permessi sono di 4 ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.

Nelle aziende che occupino 5 dipendenti, i delegati aziendali hanno diritto, invece, a 30 ore complessive annue di permessi sindacali, cumulabili entro il periodo massimo di un semestre, anche se delegati sono eletti in numero maggiore di uno.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 10 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima, quando trattasi di permessi retribuiti, e tre giorni prima, quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali nella stessa azienda.

La notifica dei nominativi dei lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera delle organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori interessati alle organizzazioni provinciali dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono alla data in cui perviene la comunicazione.

Le organizzazioni sindacali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

#### Art. 61

### **TRATTENUTA PER DELEGA**

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare.

Trattenere il contributo sindacale dei lavoratori sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, nell'ultima mensilità dell'anno precedente all'anno di riferimento per tutti i lavoratori iscritti.

#### Art. 62

### **CONTRIBUTO PER ASSISTENZA CONTRATTUALE**

I datori di lavoro e i lavoratori agricoli sono tenuti a versare a favore delle rispettive organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il presente contratto, un contributo a titolo di assistenza contrattuale.

L'entità del contributo e le modalità di riscossione sono determinate da apposite convenzioni.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria.

Le tabelle salariali debbono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale.

Art. 63

## **APPALTI**

Modifiche ed integrazioni all'articolo 30 del CCNL: il punto 2 del comma 2 è sostituito dal seguente: “dare entro l'inizio dei lavori, comunicazione scritta all'Ebat, mediante posta elettronica , lettera raccomandata A.R. o con altro mezzo idoneo ad accettare l'avvenuta ricezione”.

Aggiungere nuovo comma : “L'impresa appaltatrice dovrà fornire al committente, prima dell'inizio dell'esecuzione dell'attività e nel momento del pagamento della prestazione svolta oggetto del contratto, il Dure”: aggiungere: “L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice, anche se condotta in forma cooperativa, applichi ai lavoratori impegnati nell'attività del settore oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”; aggiungere al penultimo comma dell'art. 30 del CCNL: “ Nel caso in cui l'azienda abbia la propria sede in un diverso stato membro dell'UE”.

Art. 64

## **ESCLUSIVITA' DI STAMPA**

A livello provinciale sono estesi gli obblighi e gli impegni previsti dall'art. 94 del C.C.N.L. del 19/06/2018

## TABELLE ALLEGATE

### TABELLA A

#### GIORNATE DI INDENNITA' DI ANZIANITA' SPETTANTI AGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO FINO AL 31/5/1982

PERIODI	ANZIANITA' IN AZIENDA	GIORNATE SPETTANTI
Fino all'11-11-61	Per ogni anno	7
Dall'11-11-61 al 11-11-63	Fino a 2 anni	7
	Da 2 a 4 anni	8
	Da 4 a 6 anni	10
	Oltre i 6 anni	12
Dall'11-11-63 all'11-11-68	Fino a 6 anni	10
	Oltre i 6 anni	12
Dall'11-11-68 all'11-11-69	Fino a 6 anni	12
	Oltre i 6 anni	14
Dall'11-11-69 all'11-11-71	Fino a 10 anni	14
	Da 10 a 15 anni	16
	Da 15 a 20 anni	18
	Oltre i 20 anni	20
Dall'11-11-71 all'11-11-73	Fino a 15 anni	16
	Da 15 a 20 anni	18
	Oltre i 20 anni	20
Dall'11-11-73 al 31-12-76	Fino a 20 anni	18
	Oltre i 20 anni	20
Dall'1-1-77 al 31-12-77	Per ogni anno	20
Dall'1-1-78 al 31-12-78	Per ogni anno	22
Dall'1-1-79	Per ogni anno	26

**TABELLA B****GIORNATE DI INDENNITA' SPETTANTI AI CAPI OPERAI  
FINO AL 31-5-1982**

PERIODI	ANZIANITA' IN AZIENDA	GIORNATE SPETTANTI
Fino all'11-11-61	Per ogni anno	10
Dall'11-11-61 all'11-11-68	Fino a 2 anni	14
	Da 2 a 4 anni	15
	Da 4 a 6 anni	17
	Oltre i 6 anni	19
Dall'11-11-68 all'11-11-70	Fino a 2 anni	16
	Da 2 a 4 anni	17
	Da 4 a 6 anni	19
	Oltre i 6 anni	21
Dall'11-11-70 al 31-12-76	Fino a 2 anni	18
	Da 2 a 4 anni	19
	Da 4 a 6 anni	21
	Oltre i 6 anni	23
Dall'1-1-77 al 31-12-77	Fino a 2 anni	20
	Da 2 a 4 anni	20
	Da 4 a 6 anni	21
	Oltre i 6 anni	23
Dall'1-1-78 al 31-12-78	Fino a 6 anni	22
	Oltre i 6 anni	23
Dal'1-1-79	Per ogni anno	26

**OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (OTI)**

ANZIANITA' DI SERVIZIO SULL'AZIENDA	Inferiore 2 anni	Superiore 2 anni	Superiore 4 anni	Superiore 6 anni	Superiore 8 anni	Superiore 10 anni
<b>CAPO OPERAIO</b> (Anche responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico)						
salario mensile	1.835,20	1.848,55	1.861,90	1.875,25	1.888,60	1.901,95
paga oraria	10,86	10,94	11,02	11,10	11,18	11,25
ora straordinaria 25% / irrigazione	13,58	13,68	13,78	13,88	13,98	14,06
ora festiva 35%	14,66	14,77	14,88	14,99	15,09	15,19
ora straordinaria festiva 40%	15,20	15,32	15,43	15,54	15,65	15,75
trattenute per malattia o infortunio - al giorno (paga giornaliera)	70,58	71,10	71,61	72,12	72,64	73,15
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	82,41	83,01	83,61	84,21	84,81	85,41
festività infrasettimanali lavorate 35%	95,28	95,99	96,67	97,36	98,06	98,75
<b>CAPO BERGAMINO - CAPO PORCARO</b>						
salario mensile	1.825,64	1.838,88	1.852,12	1.865,36	1.878,60	1.891,84
paga oraria	10,80	10,88	10,96	11,04	11,12	11,19
ora straordinaria 25% / irrigazione	13,50	13,60	13,70	13,80	13,90	13,99
ora festiva 35%	14,58	14,69	14,80	14,90	15,01	15,11
ora straordinaria festiva 40%	15,12	15,23	15,34	15,46	15,57	15,67
trattenute per malattia o infortunio - al giorno (paga giornaliera)	70,22	70,73	71,24	71,74	72,25	72,76
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	81,99	82,58	83,18	83,76	84,36	84,95
festività infrasettimanali lavorate 35%	94,80	95,49	96,17	96,85	97,54	98,23
<b>SUPER SPECIALIZZATI</b> (Operatore di stalla - bergamino/trattorista - operatore di porcilaia - trattorista meccanico - conduttore - addetto al frutteto - meccanico d'azienda - addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico)						
salario mensile	1.777,35	1.790,13	1.802,91	1.815,69	1.828,47	1.841,25
paga oraria	10,52	10,59	10,67	10,74	10,82	10,89
ora straordinaria 25% / irrigazione	13,15	13,24	13,34	13,43	13,53	13,61
ora festiva 35%	14,20	14,30	14,40	14,50	14,61	14,70
ora straordinaria festiva 40%	14,73	14,83	14,94	15,04	15,15	15,25
trattenute per malattia o infortunio - al giorno (paga giornaliera)	68,36	68,85	69,34	69,83	70,33	70,82
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	79,82	80,39	80,96	81,53	82,12	82,69
festività infrasettimanali lavorate 35%	92,29	92,95	93,61	94,27	94,95	95,61
<b>SPECIALIZZATI</b> (Addetto allevamenti suinicoli - addetto allevamenti avicoli - trattorista - bergamino - operatore di maneggio o scuderia - casaro - muratore - addetto al carico dell'impianto bioenergetico)						
salario mensile	1.675,44	1.687,94	1.700,44	1.712,94	1.725,44	1.737,94
paga oraria	9,91	9,99	10,06	10,14	10,21	10,28
ora straordinaria 25% / irrigazione	12,39	12,49	12,58	12,68	12,76	12,85
ora festiva 35%	13,38	13,49	13,58	13,69	13,78	13,88
ora straordinaria festiva 40%	13,87	13,99	14,08	14,20	14,29	14,39
trattenute per malattia o infortunio - al giorno (paga giornaliera)	64,44	64,92	65,40	65,88	66,36	66,84
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	75,24	75,80	76,36	76,92	77,48	78,04
festività infrasettimanali lavorate 35%	86,99	87,64	88,29	88,94	89,59	90,23
<b>QUALIFICATI SUPER</b>						
salario mensile	1.557,13	1.569,06	1.580,99	1.592,92	1.604,85	1.616,78
paga oraria	9,21	9,28	9,35	9,43	9,50	9,57
ora straordinaria 25% / irrigazione	11,51	11,60	11,69	11,79	11,88	11,96
ora festiva 35%	12,43	12,53	12,62	12,73	12,83	12,92
ora straordinaria festiva 40%	12,89	12,99	13,09	13,20	13,30	13,40
trattenute per malattia o infortunio - al giorno (paga giornaliera)	59,89	60,35	60,81	61,27	61,72	62,18
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	69,94	70,47	71,01	71,55	72,07	72,61
festività infrasettimanali lavorate 35%	80,85	81,47	82,09	82,71	83,32	83,94
<b>QUALIFICATI</b> (Addetto all'allevamento (bovino - equino - suino - avicolo) e tutti gli altri lavoratori salariati fissi non classificati in altra categoria)						
salario mensile	1.471,40	1.482,76	1.494,12	1.505,48	1.516,84	1.528,20
paga oraria	8,71	8,77	8,84	8,91	8,98	9,04
ora straordinaria 25% / irrigazione	10,89	10,96	11,05	11,14	11,23	11,30
ora festiva 35%	11,76	11,84	11,93	12,03	12,12	12,20
ora straordinaria festiva 40%	12,19	12,28	12,38	12,47	12,57	12,66
trattenute per malattia o infortunio - al giorno (paga giornaliera)	56,59	57,03	57,47	57,90	58,34	58,78
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	66,09	66,60	67,11	67,61	68,13	68,64
festività infrasettimanali lavorate 35%	76,40	76,99	77,58	78,17	78,76	79,35

**OPERAI A TEMPO DETERMINATO (OTD)**

Qualifica	Paga oraria	Straord.25%	Festiva 35%	Str.Fest. 40%	TFR ordin.	TFR straord.
<b>SPECIALIZZATI</b>	12,84	15,31	16,29	16,78	0,85	0,98
<b>QUALIFICATI</b>	11,28	13,44	14,30	14,74	0,75	0,86

TRATTENUTE DI LEGGE E CONTRATTUALI: INPS 8,84% sul salario lordo; C.A.C. 0,20% sul salario lordo; C.I.M.I. 1,305% sul salario lordo.

## OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (OTI)

ANZIANITA' DI SERVIZIO SULL'AZIENDA	Inferiore 2 anni	Superiore 2 anni	Superiore 4 anni	Superiore 6 anni	Superiore 8 anni	Superiore 10 anni
<b>CAPO GIARDINIERE E CAPO COLTIVATORE VIVAISTA</b>						
salario mensile	1.862,98	1.876,33	1.889,68	1.903,03	1.916,38	1.929,73
paga oraria	11,02	11,10	11,18	11,26	11,34	11,42
ora straordinaria 29% / irrigazione	14,22	14,32	14,42	14,53	14,63	14,73
ora festiva 40%	15,43	15,54	15,65	15,76	15,88	15,99
ora straordinaria festiva 50%	16,53	16,65	16,77	16,89	17,01	17,13
trattenute per malattia o infortunio - al giorno	71,65	72,17	72,68	73,19	73,71	74,22
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	83,66	84,26	84,86	85,45	86,06	86,65
<b>SPECIALIZZATI SUPER</b>						
(Ibridatore-selezionatore, aiutante di laboratorio, conduttore di caldaie, giardiniere, conduttore meccanico)						
salario mensile	1.804,50	1.817,28	1.830,06	1.842,84	1.855,62	1.868,40
paga oraria	10,68	10,75	10,83	10,90	10,98	11,06
ora straordinaria 29% / irrigazione	13,78	13,87	13,97	14,06	14,16	14,27
ora festiva 40%	14,95	15,05	15,16	15,26	15,37	15,48
ora straordinaria festiva 50%	16,02	16,13	16,25	16,35	16,47	16,59
trattenute per malattia o infortunio - al giorno	69,40	64,39	70,39	70,88	71,37	71,86
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	81,03	76,10	82,19	82,76	83,33	83,90
<b>SPECIALIZZATI</b>						
(Vivaista, addetto al giardino, operatore di serra, addetto alla manutenzione del verde, trattorista e addetto macchine agricole complesse)						
salario mensile	1.698,97	1.711,47	1.723,97	1.736,47	1.748,97	1.761,47
paga oraria	10,05	10,13	10,20	10,27	10,35	10,42
ora straordinaria 29% / irrigazione	12,96	13,07	13,16	13,25	13,35	13,44
ora festiva 40%	14,07	14,18	14,28	14,38	14,49	14,59
ora straordinaria festiva 50%	15,08	15,20	15,30	15,41	15,53	15,63
trattenute per malattia o infortunio - al giorno	65,34	65,83	66,31	66,79	67,27	67,75
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	76,30	76,87	77,43	77,99	78,55	79,11
<b>QUALIFICATI SUPER</b>						
(Operaio addetto a compiti esecutivi semplici anche con l'utilizzo di attrezzature meccaniche semoventi)						
salario mensile	1.580,14	1.592,07	1.604,00	1.615,93	1.627,86	1.639,79
paga oraria	9,35	9,42	9,49	9,56	9,63	9,70
ora straordinaria 29% / irrigazione	12,06	12,15	12,24	12,33	12,42	12,51
ora festiva 40%	13,09	13,19	13,29	13,38	13,48	13,58
ora straordinaria festiva 50%	14,03	14,13	14,24	14,34	14,45	14,55
trattenute per malattia o infortunio - al giorno	60,77	61,23	61,69	62,15	62,61	63,07
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	70,96	71,50	72,04	72,57	73,11	73,65
<b>QUALIFICATI</b>						
(Operaio addetto a compiti semplici anche con l'utilizzo di attrezzature meccaniche non semoventi)						
salario mensile	1.490,74	1.502,10	1.513,46	1.524,82	1.536,18	1.547,54
paga oraria	8,82	8,89	8,96	9,02	9,09	9,16
ora straordinaria 29% / irrigazione	11,38	11,47	11,56	11,64	11,73	11,82
ora festiva 40%	12,35	12,45	12,54	12,63	12,73	12,82
ora straordinaria festiva 50%	13,23	13,34	13,44	13,53	13,64	13,74
trattenute per malattia o infortunio - al giorno	57,34	57,77	58,21	54,10	59,08	59,52
trattenute per assenze arbitrarie e scioperi - al giorno	66,96	67,46	67,98	63,94	68,99	69,50
<b>OPERAI A TEMPO DETERMINATO (OTD)</b>						
Qualifica	Paga oraria	Straord.29%	Festiva 40%	Str.Fest. 50%	TFR ordin.	TFR straord.
<b>SPECIALIZZATI</b>	13,03	15,92	17,02	18,02	0,86	1,00
<b>QUALIFICATI</b>	11,42	13,96	14,92	15,80	0,76	0,88

TRATTENUTE DI LEGGE E CONTRATTUALI: INPS 8,84% sul salario lordo; C.A.C. 0,20% sul salario lordo; C.I.M.I. 1,305% sul salario lordo.

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

Il giorno.....con la presente scrittura

il Sig.....

conduttore dell'azienda agricola.....

Situata nel comune di.....

Assume alle proprie dipendenze il Sig.....

Nato a .....il.....

Codice fiscale.....

Con la qualifica di.....

E la mansione di.....

Il periodo di prova è stabilito in .....giorni.

Le parti riconoscono piena efficacia alle norme contrattuali del vigente contratto di lavoro e alle eventuali variazioni che venissero apportate.

**IL LAVORATORE**

.....

**IL DATORE DI LAVORO**

.....

**EBAT CIMI CREMONA ENTE BILATERALE  
AGRICOLA TERRITORIALE CREMONESE**

**Piazza Roma nr.2 – 26100 Cremona – tel.: 0372/22638 – fax: 0372/35908  
cimi.cremona@gmail.com**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_

nato il \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Residente a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_ Via/Piazza \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_

(si prega indicare sempre un recapito telefonico ed eventuale e-mail)

Stato civile \_\_\_\_\_ codice fiscale coniuge \_\_\_\_\_

(obbligatorio se coniugato o separato)

**QUALIFICA**

FISSO

AVVENTIZIO

Attualmente dipendente dell'Azienda \_\_\_\_\_

Sita nel Comune di \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

**CHIEDE**

l'integrazione della:  MALATTIA  INFORTUNIO  MATERNITA'  
allegando: certificato medico o nr. protocollo, eventuale liquidazione inps/inail (se in possesso)  
copia busta paga del mese precedente e del periodo dell'evento.

IBAN: \_\_\_\_\_

Banca/Posta \_\_\_\_\_ Filiale di \_\_\_\_\_

“Il sottoscritto, ricevuta, letta e compresa l’informativa relativa all’utilizzo dei miei dati personali (di cui all’art. 13 del Regolamento Europeo 2016/679), da parte del Titolare del Trattamento secondo le finalità riportate e preso atto che il trattamento è necessario all’esecuzione del contratto di cui sono parte o all’esecuzione di misure precontrattuali adottate su mia richiesta e preso atto che in qualsiasi momento potrò esercitare i diritti riportati negli artt. da 15 a 22 del GDPR 2016/679,

**Esprime il consenso al trattamento.** L’informativa completa si trova : <https://www.capacimicr.it/privacy-e-cookie/>

**Data**

**Firma del lavoratore** \_\_\_\_\_

**Nel caso di assenza del proprio medico di base, per poter avere il certificato di malattia è necessario chiamare la Guardia Medica al numero verde: 800 567 866**

**Il servizio è attivo:**

- 📁 **di notte: dal lunedì alla domenica dalle ore 20.00 alle ore 8.00**
- 📁 **di giorno: il sabato, la domenica, nei giorni festivi e prefestivi dalle ore 8.00 alle ore 20.00**

**Nel caso di assenza per visite mediche ambulatoriali e/o specialistiche durante la malattia avvisare per tempo l’Istituto (INPS) telefonando al n° 0372 481314 oppure inviando un fax al n° 0372 481270 o per posta elettronica [MedicoLegale.Cremona@inps.it](mailto:MedicoLegale.Cremona@inps.it)**

**Di seguito ricordiamo le prestazioni erogate dalla C.I.M.I.:**

- **malattia**
- **infortuni**
- **maternità per il periodo obbligatorio**
- **spese mediche come stabilito dalla cassa.**

**Si informano i lavoratori che, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione, le pratiche di liquidazioni si prescrivono entro 15 mesi dalla chiusura dell’evento (malattia, infortunio o maternità).**

**EBAT CIMI CREMONA ENTE BILATERALE  
AGRICOLA TERRITORIALE CREMONESE**

**Piazza Roma nr.2 – 26100 Cremona – tel.: 0372/22638 – fax: 0372/35908  
cimi.cremona@gmail.com**

ਮੈਂ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ \_\_\_\_\_

ਜਨਮਤਰੀਕ \_\_\_\_\_ ਜਨਮ ਸਥਾਨ \_\_\_\_\_ ਜ਼ਿਲਾ \_\_\_\_\_

ਡਾਕਟਰੀ ਕਾਰਡ (C.F.) \_\_\_\_\_

(ਅਡਰੈਸ) ਸ਼ਹਿਰ \_\_\_\_\_ ਜ਼ਿਲਾ \_\_\_\_\_ ਗਲੀ \_\_\_\_\_

ਫੋਨ ਨੰ. \_\_\_\_\_ ਈ-ਮੇਲ \_\_\_\_\_

(ਬੇਨਤੀ ਹੈ ਕਿ ਫੋਨ ਨੰ. ਅਤੇ ਈ-ਮੇਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਲਿਖੋ)

ਵਿਆਹਿਆ/ਅਣ-ਵਿਆਹਿਆ \_\_\_\_\_ ਡਾਕਟਰੀ ਕਾਰਡ (C.F.) ਘਰਵਾਲੀ/ਵਾਲਾ \_\_\_\_\_

(ਵਿਆਹਿਆ ਜਾਂ ਵੱਖੋ-ਵੱਖ ਰਹਿੰਦਿਆ ਲਿਖਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ)

ਕੰਮ

ਪੱਕਾ

ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ

ਸ਼ਤਾਲਾ/ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਨਾਮ \_\_\_\_\_

ਸ਼ਹਿਰ \_\_\_\_\_ ਜ਼ਿਲਾ \_\_\_\_\_

ਮੰਗਦਾ ਹੈ:

ਵਾਧੂ/ਜ਼ਿਆਦਾ:  ਬੀਮਾਰੀ  ਕੰਮ ਤੇ ਸੱਟ  ਗਰਭਵਤੀ (ਜੱਚਾ ਬੱਚਾ ਦੇਖਭਾਲ)

ਜੋੜ ਰਿਹਾ ਹਾਂ: ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਜਾਂ ਪਰੋਟੋਕੋਲ ਨੰ., ਇੰਪਸ/ਇਨਾਈਲ ਵੱਲੋਂ ਆਏ ਪੈਸੇ (ਜੇਕਰ ਮਿਲ ਗਏ ਹਨ)

ਜਿਸ ਮਹੀਨੇ ਇਹ ਗੱਲ ਹੋਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਦਾ ਬੁਸਤਾ ਪਾਗਾ ਦੀ ਕਾਪੀ ਲਾਉਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ.

ਈਬਾਨ: \_\_\_\_\_

ਬੈਂਕ/ਡਾਕਖਾਨਾ ਦਾ ਨਾਮ \_\_\_\_\_ ਸ਼ਹਿਰ \_\_\_\_\_

“ਮੈਂ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਪੜ ਕੇ ਅਤੇ ਸਮਝ ਕੇ ਆਪਣੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹਾਂ (di cui all'art. 13 del Regolamento Europeo 2016/679), ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਲਈ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ artt. da 15 a 22 del GDPR 2016/679,

ਮੈਂ ਹਾਮੀ ਭਰਦਾ ਹਾਂ. ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇਸ ਸਾਈਟ ਤੇ ਹੈ : <https://www.capacimicr.it/privacy-e-cookie/>

ਤਰੀਕ

ਦਸਤਖਤ \_\_\_\_\_

ਤੁਹਾਡੇ ਫੈਮਿਲੀ ਡਾਕਟਰ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਬੀਮਾਰੀ ਦੇ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਲਈ ਗੁਆਰਦੀਆ ਮੈਦੀਕੋ ਨੂੰ ਫੋਨ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ  
ਇਸ ਫੋਨ ਨੰ. 'ਤੇ **800567866**

ਫੋਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ:

- ਰਾਤ ਨੂੰ : ਸੋਮਵਾਰ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਐਤਵਾਰ ਤਕ 20.00 ਤੋਂ 8.00 ਤਕ
- ਦਿਨ ਵਿੱਚ: ਸ਼ਨੀਵਾਰ, ਐਤਵਾਰ, ਅਤੇ ਛੁੱਟੀਆਂ ਵਾਲੇ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ 8.00 ਤੋਂ 20.00 ਤਕ

ਬੀਮਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦਰਮਿਆਨ ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਘਰੋਂ ਬਾਹਰ ਮੈਡੀਕਲ ਚੈਕਅਪ ਲਈ ਜਾ ਰਹੇ ਹੋ ਤਾਂ ਇਸ ਨੰ. ਤੇ ਫੋਨ 0372 481314 ਜਾਂ ਇਸ ਨੰ. ਤੇ ਫੈਕਸ 0372 481270 ਜਾਂ ਇਸ ਈ-ਮੇਲ ਤੇ: [MedicoLegale.Cremona@inps.it](mailto:MedicoLegale.Cremona@inps.it) ਜਾਣਕਾਰੀ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿਉ

C.I.M.I. ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਕੰਮਾਂ ਵਾਸਤੇ ਪੈਸੇ ਦਿੰਦੀ ਹੈ:

- ਬੀਮਾਰੀ
- ਕੰਮ ਤੇ ਸੱਟ
- ਗਰਭਵਤੀ (ਜੱਚਾ ਬੱਚਾ ਦੇਖਭਾਲ) ਵਾਸਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦਿਨ
- ਮੈਡੀਕਲ ਖਰਚੇ ਜਿਹੜੇ ਚੀਮੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ.

ਸਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਮਾਂਦਿਆ ਦੇ ਪੈਸੇ (ਬੀਮਾਰੀ, ਕੰਮ ਤੇ ਸੱਟ, ਜੱਚਾ ਬੱਚਾ ਦੇਖਭਾਲ) 15 ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ ਮਿਲਣਗੇ

**EBAT CIMI CREMONA ENTE BILATERALE  
AGRICOLA TERRITORIALE CREMONESE**

**Piazza Roma nr.2 – 26100 Cremona – tel.: 0372/22638 – fax: 0372/35908  
cimi.cremona@gmail.com**

أنا الموقع أسفله .....

تاريخ الازدياد /-/- ب \_\_\_\_\_ عمالة \_\_\_\_\_

الرقم الضريبي \_\_\_\_\_

السكان ب \_\_\_\_\_ عمالة \_\_\_\_\_

زنقة/ساحة \_\_\_\_\_

رقم الهاتف \_\_\_\_\_ البريد الالكتروني \_\_\_\_\_

المستخدم بشركة \_\_\_\_\_

مقر الشركة بجماعة \_\_\_\_\_ عمالة \_\_\_\_\_

يؤكد رجاء كتابة رقم الهاتف و البريد الالكتروني لمن له بريد الكتروني

.....:متزوج أم أعزب

.....:الرقم الضريبي للزوج أو الزوجة

.....:ضرورة التصريح بحالة الزواج او الفراق او الطلاق

### التأهيل:

- عامل ثابت

- عامل مؤقت

(ضع علامة × أمام الجواب المناسب)

مقر الشركة بجماعة \_\_\_\_\_ عمالة \_\_\_\_\_

.....:أتقدم بالطلب التالي

.....:إدماج حالة : مرض.....إصابة عمل.....أمومة

يجب إرفاق الطلب بما يلي: شهادة طبية أو رقم البروتوكول، مدفوعات صندوق الضمان الاجتماعي ( إذا توفرت) صورة من ورقة المدخول الشهري المتعلق

بالشهر السابق للطلب و للحدث

.....:رقم الحساب البنكي

اسم البنك/ مكتب البريد \_\_\_\_\_

ملحق البنك/مكتب البريد ب \_\_\_\_\_

الموقع اسفله على دراية تامة بالعواقب الناجمة عن اي سلوك غير سوي و يتحمل المسؤولية كاملة حين وقوع مثل ذلك السلوك

أنا الموقع اسفله أقر بأنني استلمت و قرأت و فهمت المعلومات المتعلقة باستخدام بياناتي الشخصية ( المشار إليها في المادة 13 من اللائحة الأوروبية 679/2016 )

من طرف مراب البيانات وفقا للاغراض المشار إليها . و أقر بأن استعمال بياناتي ضروري لتنفيذ العقد الذي انا طرف فيه، و لتنفيذ تدابير ما قبل التعاقد التي تم

تبيينها بناء على طلبي . و أقر بأنه في اي وق يمكنني ممارسة حقوقي المشار إليها ف المواد من 15 إلى 22 من اللائحة العامة لحماية البيانات 679/2016

. الإعراب عن الموافقة على استخدام البيانات الشخصية \*

المعلومات الكاملة متواجدة على الموقع التالي

<https://www.capacimicr.it/privacy-e-cookie/>

.....:التاريخ

.....:الأمضاء

في حالة عدم وجود طبيبك العام ، من أجل الحصول على شهادة المرض ، يجب عليك الاتصال بخدمة الطوارئ الطبية على الرقم المجاني **800 567 866**

- في الليل: من الساعة الثامنة مساء إلى الساعة الثامنة صباحا. من الاثنين إلى الاحد

- في النهار: من الساعة الثامنة صباحا على الساعة الثامنة مساء. يومي السبت و الاحد و ايام العطل او ما قبل العطل

إذا تعذرت الفحوصات في العيادة او عند الطبلب المختص، يجب الاتصال هاتفيا ب المعهد الوطني للضمان الاجتماعي

481314 0372

أو إرسال فاكس الى الرقم 0372 481270

أو إرسال رسالة عبر البريد الالكتروني لمن توفر له ذلك على العنوان التالي

MedicoLegale.Cremona@inps.it

أدناه نذكر الخدمات التي تقدمها

C.I.M.I

المرض

حادث عمل

أمومة في الفترة الواجبة

النفقات الطبية على النحو الذي يحدده الصندوق

نخبر العمال انه تم تحديد وقت تسوية اجراءات صرف النفقات في غضون 15 يوما من إقفال الحادث ( المرض أو حادث العمل أو الأمومة ) على النحو الذي

قرره مجلس الإدارة

**EBAT CIMI CREMONA ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE CREMONESE**

Piazza Roma nr.2 – 26100 Cremona

Tel.: 0372/22638-25815 – fax: 0372/35908 - [cimi.cremona@gmail.com](mailto:cimi.cremona@gmail.com)

**RICHIESTA DI INTEGRAZIONE**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_

nato il \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Residente a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_ Via/Piazza \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_

Dipendente di \_\_\_\_\_

con sede nel Comune di \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

**Presento la seguente richiesta di integrazione spese mediche**

(segnare con una crocetta i documenti allegati)

CURE TERMALI INPS /ASL

TICKET SU SPESE MEDICHE SPECIALISTICHE

SPESE PER PROTESI OCULISTICHE

SPESE PER PROTESI ACUSTICHE

SPESE PER PROTESI PRTOPEDICHE

SPESE PER HANDICAP-DEBILITANTI

RIMBORSO COSTO DICHIARAZIONE DEI REDDITI

CONTRIBUTO SOSTEGNO REDDITO ART. 36 / 50 CPL

Allego i seguenti documenti:

DOCUMENTAZIONE INPS / ASL PER CURE TERMALI

FOTOCOPIE DELLE RICEVUTE DEI TICKET PAGATI

FOTOCOPIE DELLE PRESCRIZIONI MEDICHE E DELLE FATTURE

BUSTA PAGA DEL RICHIEDENTE

RICEVUTA FISCALE E COPIA CERTIFICAZIONE UNICA OPPURE BUSTA PAGA

LETTERA LICENZIAMENTO ISCRIZIONE AL COLLOCAMENTO CON STATO DI DISOCCUPAZIONE

IBAN \_\_\_\_\_

Banca/Posta \_\_\_\_\_ Filiale di \_\_\_\_\_

Timbro e firma della banca / posta \_\_\_\_\_

Si ricorda che l'importo delle spese mediche rimborsate dalla Cassa, non possono essere inserite nelle dichiarazioni dei redditi. Il sottoscritto consapevole delle conseguenze che possono derivare da un comportamento non corretto si assume integralmente le proprie responsabilità.

“Il sottoscritto, ricevuta, letta e compresa l’informativa relativa all’utilizzo dei miei dati personali (di cui all’art. 13 del Regolamento Europeo 2016/679), da parte del Titolare del Trattamento secondo le finalità riportate e preso atto che il trattamento è necessario all’esecuzione del contratto di cui sono parte o all’esecuzione di misure precontrattuali adottate su mia richiesta e preso atto che in qualsiasi momento potrò esercitare i diritti riportati negli artt.da 15 a 22 del GDPR 2016/679,

**Esprime il consenso al trattamento.** L’informativa completa si trova : <https://www.capacimicr.it/privacy-e-cookie/>

Cremona, \_\_\_\_\_

Il Richiedente

Firma \_\_\_\_\_

## **PRESTAZIONI AMMESSE**

- 1. CURE TERMALI RICONOSCIUTE DALL'INPS**  
Fino ad un massimo di Euro 11,80/giornalieri
- 2. CURE TERMALI RICONOSCIUTE DALL'A.S.L.**  
Fino ad un massimo di Euro 18,59/giornalieri
- 3. TICKET SU SPESE MEDICHE** (compreso ticket su esami del sangue)  
Fino ad un massimo di Euro 50,00 per ogni prestazione
- 4. SPESE PER PROTESI OCULISTICHE** (montature e lenti da vista)  
Rimborsate al 100% fino ad un massimo di Euro 250,00/annue  
(alla fattura va allegata la visita oculistica e/o misurazione della vista effettuata dall'ottico)
- 5. SPESE PER PROTESI ACUSTICHE**  
Rimborsate al 50% fino ad un massimo di Euro 310,00/annue
- 6. SPESE PER PROTESI ORTOPEDICHE E CURE FISIOTERAPICHE**  
Rimborsate al 50% fino ad un massimo di Euro 200,00/anno
- 7. SPESE PER ACQUISTO, NOLEGGIO, CURE FISIOTERAPICHE INERENTI AD HANDICAP DEBILITANTI, ADEGUATAMENTE DOCUMENTATE**  
Rimborsate fino ad un massimo di Euro 500,00/anno
- 8. VISITE SPECIALISTICHE PRIVATE PARTICOLARMENTE URGENTI, ADEGUATAMENTE DOCUMENTATE DA CERTIFICAZIONE MEDICA,**  
Rimborsate fino ad un massimo di Euro 50,00 per ogni prestazione
- 9. RIMBORSO COSTO DICHIARAZIONE DEI REDDITI**  
Rimborsate fino ad un massimo di Euro 23,00 per ogni dichiarazione
- 10. CONTRIBUTO SOSTEGNO REDDITO ARTT. 36 /50 CPL**  
Rimborso complessivo di Euro 4.500,00 lorde per un massimo di 90 giorni (riparametrati in base alla percentuale tempo pieno/part time)

Verranno accolte le richieste di integrazione per spese sostenute nell'anno e presentate a questa Cassa entro e non oltre FEBBRAIO dell'anno successivo.

Le richieste dovranno essere accompagnate dalle fotocopie attestanti le spese mediche sostenute.

L'importo globale stanziato è deliberato dal Consiglio di Amministrazione annualmente. È possibile una riparametrazione del rimborso richiesto in percentuale alla capienza stanziata.

## ਦੋਮਾਨਦਾ ਕਰਦਾ ਹਾਂ

ਮੈਂ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ \_\_\_\_\_

ਜਨਮਤਰੀਕ \_\_\_\_\_ ਜਨਮ ਸਥਾਨ \_\_\_\_\_ ਜ਼ਿਲਾ \_\_\_\_\_

ਡਾਕਟਰੀ ਕਾਰਡ (C.F.) \_\_\_\_\_

(ਅਡਰੈਸ) ਸ਼ਹਿਰ \_\_\_\_\_ ਜ਼ਿਲਾ \_\_\_\_\_ ਗਲੀ \_\_\_\_\_

ਫੋਨ ਨੰ. \_\_\_\_\_ ਈ-ਮੇਲ \_\_\_\_\_

ਸ਼ਤਾਲਾ/ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਨਾਮ \_\_\_\_\_

ਸ਼ਹਿਰ \_\_\_\_\_ ਜ਼ਿਲਾ \_\_\_\_\_

### ਸ਼ਾਲ 2020 ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਖਰਚਿਆਂ ਦਾ ਦੋਮਾਨਦਾ

(ਟਿਕ ਮਾਰਕ ਕਰਕੇ ਦੱਸੋ ਕਿ ਕਿਹੜਾ ਡਾਕੂਮੈਂਟ ਨੱਥੀ ਕੀਤਾ ਹੈ)

ਸਪਾ ਕੇਅਰ (ਡਾਕਟਰ ਦੇ ਕਹੇ ਮੁਤਾਬਿਕ) INPS /ASL  
ਸਪੈਸ਼ਲ ਡਾਕਟਰੀ ਚੈਕਅਪ ਦੀ ਟਿਕਟ  
ਨਜ਼ਰ ਦੀਆਂ ਐਨਕਾਂ  
ਕੰਨਾਂ ਦੀ ਮਸ਼ੀਨ  
ਹੱਡੀਆਂ ਦੀ ਸਪੋਰਟ ਦੇ ਸਮਾਨ ਦਾ ਖਰਚਾ  
ਸੀਰੀਅਸ ਅਪਾਹਿਜ਼ਤਾ ਦੇ ਖਰਚੇ  
730 ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਪੈਸਿਆਂ ਦੀ ਵਾਪਸੀ  
ਕੰਮ ਛੁੱਟਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਮਦਦ ART. 36 / 50 CPL

ਡਾਕੂਮੈਂਟ ਨੱਥੀ ਕਰਦੇ ਹਾਂ:

ਡਾਕੂਮੈਂਟ INPS / ASL ਸਪਾ ਕੇਅਰ (ਡਾਕਟਰ ਦੇ ਕਹੇ ਮੁਤਾਬਿਕ)  
ਤਾਰੀ ਹੋਈ ਟਿਕਟ ਦੀ ਫੋਟੋਕਾਪੀ  
ਡਾਕਟਰੀ ਰਿਚੈਤੇ ਅਤੇ ਫਾਤੂਰੇ  
ਦੋਮਾਨਦਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾ ਬ੍ਰੂਸਤਾ ਪਾਗਾ  
730 ਦਾ ਫਾਤੂਰਾ, ਕੂਦ ਜਾਂ ਬ੍ਰੂਸਤਾ ਪਾਗਾ  
ਕੰਮ ਛੁੱਟਣ ਦੀ ਚਿੱਠੀ ਅਤੇ ਕਲਾਕੂਮੈਂਟ ਦੇ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਸਾਈਨ ਅਪ ਕਰਨ ਦੀ ਰਸੀਦ

ਈਬਾਨ: \_\_\_\_\_

ਬੈਂਕ/ਡਾਕਖਾਨਾ ਦਾ ਨਾਮ \_\_\_\_\_ ਸ਼ਹਿਰ \_\_\_\_\_

ਬੈਂਕ/ਡਾਕਖਾਨਾ ਦੀ ਮੋਹਰ ਅਤੇ ਦਸਤਖਤ \_\_\_\_\_

ਯਾਦ ਰਹੇ ਕਿ ਜਿਹੜੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਦੋਮਾਨਦਾ ਚੀਮੀ ਕੋਲ ਕੀਤਾ ਹੈ ਉਹ 730 ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਪਾ ਸਕਦੇ.

ਜੇਕਰ ਮੈਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਤਾਂ ਮੈਂ ਇਸ ਦਾ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਾਂ.

“ਮੈਂ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਪੜ ਕੇ ਅਤੇ ਸਮਝ ਕੇ ਆਪਣੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹਾਂ (di cui all’art. 13 del Regolamento Europeo 2016/679),  
ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਲਈ ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ artt. da 15 a 22 del GDPR 2016/679,

ਮੈਂ ਹਾਮੀ ਭਰਦਾ ਹਾਂ. ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਇਸ ਸਾਈਟ ਤੇ ਹੈ: <https://www.capacimicr.it/privacy-e-cookie/>

Cremona, \_\_\_\_\_

ਬਿਨੇ ਕਾਰ

ਦਸਤਖਤ \_\_\_\_\_

## ਜਿਹੜੇ ਦੋਮਾਨਦੇ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ

1. ਸਪਾ ਕੇਅਰ (ਡਾਕਟਰ ਦੇ ਕਹੇ ਮੁਤਾਬਿਕ) INPS ਵੱਲੋਂ ਮੰਨੇ ਗਏ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 11,80 ਇਕ ਦਿਨ ਦੇ
2. ਸਪਾ ਕੇਅਰ (ਡਾਕਟਰ ਦੇ ਕਹੇ ਮੁਤਾਬਿਕ) A.S.L. ਵੱਲੋਂ ਮੰਨੇ ਗਏ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 18,59 ਇਕ ਦਿਨ ਦੇ
3. ਡਾਕਟਰੀ ਚੈਕਅਪ ਦੀ ਟਿਕਟ (ਖੂਨ ਦੇ ਨਮੂਨਿਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਟਿਕਟ) ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 50,00 ਹਰ ਰਸੀਦ ਦੇ
4. ਨਜ਼ਰ ਦੀਆਂ ਐਨਕਾਂ (ਫਰੇਮ ਅਤੇ ਲੈਨਸ) 100% ਵਾਪਿਸ ਮਿਲ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 250,00 ਸਾਲ ਦੇ (ਐਨਕਾਂ ਦੀ ਰਸੀਦ ਦੇ ਨਾਲ, ਅੱਖਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਕਿੰਨੀ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੈ, ਦੇ ਮਾਪ ਦੰਡ ਵਾਲਾ ਪਰਚਾ)
5. ਕੰਨਾਂ ਦੀ ਮਸ਼ੀਨ 50% ਵਾਪਿਸ ਮਿਲ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 310,00 ਸਾਲ ਦੇ
6. ਹੱਡੀਆਂ ਦੀ ਸਪੋਰਟ ਦੇ ਸਮਾਨ ਦਾ ਖਰਚਾ ਅਤੇ ਫਿਜ਼ਿਓਥੈਰੇਪੀ 50% ਵਾਪਿਸ ਮਿਲ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 200,00 ਸਾਲ ਦੇ
7. ਅਪਾਹਿਜ ਬੰਦਿਆਂ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਮਾਨ ਦੀ ਖਰੀਦ, ਅਤੇ ਫਿਜ਼ਿਓਥੈਰੇਪੀ (ਡਾਕਟਰ ਅਤੇ ਆ.ਸ.ਲ. ਦੇ ਲਿਖੇ ਹੋਏ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਕਾਪੀ) ਵਾਪਿਸ ਮਿਲ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 500,00 ਸਾਲ ਦੇ
8. ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਵਾਲੇ ਸਪੈਸ਼ਲ ਡਾਕਟਰ ਵੱਲੋਂ ਲਿਖੇ ਗਏ ਚੈਕਅਪ (ਡਾਕਟਰੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਕਾਪੀ ਸਮੇਤ) ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 50,00 ਹਰ ਰਸੀਦ ਦੇ
9. 730 ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਪੈਸਿਆਂ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 23,00 ਹਰ 730 ਦੇ
10. ਕੰਮ ਛੁੱਟਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਮਦਦ ART. 36 / 50 CPL ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ € 4.500,00, ਸਿਰਫ 90 ਦਿਨਾਂ ਦੇ (ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ/ਫੁੱਲ-ਟਾਈਮ ਕੰਤਰਾਤੋ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ)

ਉਹੀ ਦੋਮਾਨਦੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਹੜੇ ਕਿ ਹਰ ਅਗਲੇ ਸਾਲ ਦੇ ਫਰਵਰੀ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ.

ਹਰ ਦੋਮਾਨਦੇ ਦੇ ਨਾਲ ਡਾਕਟਰੀ ਰਿਚੈਤੇ ਅਤੇ ਫਾਤੂਰੇ ਦੀ ਫੋਟੋਕਾਪੀ ਲਾਉਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ.

ਇਹਨਾਂ ਦੋਮਾਂਦਿਆਂ ਲਈ ਚੀਮੀ ਵੱਲੋਂ ਹਰ ਸਾਲ ਕੁਝ ਪੈਸੇ ਰੱਖੇ ਜਾਦੇ ਹਨ. ਜੇਕਰ ਚੀਮੀ ਕੋਲ ਪੈਸੇ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਨ ਤਾਂ ਕੀਤੇ ਹੋਏ ਦੋਮਾਂਦਿਆਂ ਦੇ ਵਾਪਿਸ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਪੈਸੇ ਘੱਟ ਜਾਣਗੇ.

## طلب دمج النفقات

أنا الموقع أسفله \_\_\_\_\_  
تاريخ الازدياد \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ ب \_\_\_\_\_ عمالة \_\_\_\_\_  
الرقم الضريبي \_\_\_\_\_  
الساكن ب \_\_\_\_\_ عمالة \_\_\_\_\_  
زنقة/ساحة \_\_\_\_\_  
رقم الهاتف \_\_\_\_\_ البريد الالكتروني \_\_\_\_\_  
المستخدم بشركة \_\_\_\_\_  
مقر الشركة بجماعة \_\_\_\_\_ عمالة \_\_\_\_\_  
أقدم بالطلب التالي لتغطية النفقات التكميلية لعام 2020  
(ضع علامة x أمام الوثائق المرفقة للطلب)

- العلاجات الحرارية المعهد الوطني للضمان الاجتماعي/ هيئة الصحة المحلية -
  - المصاريف الطبية المتخصصة -
  - مصاريف البدائل الخاصة بالعيون -
  - مصاريف البدائل الخاصة بالأذنين -
  - مصاريف الأطراف الاصطناعية -
  - المصاريف المتعلقة بالإعاقات المنهكة -
- سداد تكلفة التصريح بالمداخل لمكتب الضرائب -
- إعانة دعم المدخول المادة 36/50 من قانون التكلفة لكل عميل -

أرفق هذه الوثائق

- \* وثائق المعهد الوطني للضمان الاجتماعي/ هيئة الصحة المحلية فيما يتعلق بالعلاجات الحرارية \*
  - صور لإيصالات الدفع \*
  - صور للوصفات الطبية و الفاتورات \*
  - وثيقة المرتب الشهري لصاحب الطلب \*
- \* إيصال دفع الضرائب و صورة من شهادة الدخل الإجمالي السنوي للعامل صاحب الطلب أو وثيقة المرتب الشهري \*  
لصاحب الطلب
- \* رسالة الإقالة من العمل و وثيقة توضح أن العامل مسجل بمكتب التشغيل كعاطل عن العمل \*

اسم البنك/ مكتب البريد \_\_\_\_\_

ملحق البنك/مكتب البريد ب \_\_\_\_\_

ختم و توقيع البنك/ مكتب البريد \_\_\_\_\_

ملحوظة:

لا يتم إدراج قيمة المصاريف المستردة من طرف الصندوق ضمن لائحة المداخل المصرح بها لمكتب الضرائب.  
الموقع أسفله على دراية تامة بالعواقب الناجمة عن اي سلوك غير سوي و يتحمل المسؤولية كاملة حين وقوع مثل ذلك السلوك.  
أنا الموقع أسفله أقر بأنني استلمت و قرأت و فهمت المعلومات المتعلقة باستخدام بياناتي الشخصية ( المشار إليها في المادة 13 من اللائحة الأوروبية 679/2016 ) من طرف مراب البيانات وفقاً للاغراض المشار إليها . و أقر بأن استعمال بياناتي ضروري لتنفيذ العقد الذي انا طرف فيه، و لتنفيذ تدابير ما قبل التعاقد التي تم تبينها بناء على طلبي . و أقر بأنه في اي وق يمكنني ممارسة حقوقي المشار إليها ف المواد من 15 إلى 22 من اللائحة العامة لحماية البيانات 679/2016

EBAT CIMI CREMONA ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE CREMONESE  
Piazza Roma nr.2 – 26100 Cremona - Tel.: 0372/22638-25815 – fax: 0372/35908 - [cimi.cremona@gmail.com](mailto:cimi.cremona@gmail.com)

### الخدمات المعترف بها

- 1- العلاجات الحرارية المعترف بها من طرف المعهد الوطني للضمان الاجتماعي -  
يتم تسديد ما لا يزيد على 11,80 أورو لليوم
- 2- العلاجات الحرارية المعترف بها من طرف هيئة الصحة المحلية -  
يتم تسديد ما لا يزيد على 18,59 أورو لليوم
- 3- المساعدة في النفقات الطبية ( بما في ذلك مصاريف تحليلات الدم ) -  
الحد الأقصى لكل مساهمة يصل إلى 50 أورو لكل خدمة
- 4- نفقات البدائل الاصطناعية الخاصة بالعيون ( إطارات النظارات و العدسات). يتم استرداد -  
المصاريف من نسبة مئة بالمائة إلى مبلغ لا يتجاوز 250 أورو سنويا. ( يجب إرفاق الفاتورة بالفحص الطبي و القياسات التي أجراها طبيب العيون)
- 5- نفقات البدائل الاصطناعية الخاصة بالأذنين. يتم استرداد النفقات من نسبة 50 بالمائة إلى مبلغ لا -  
يتجاوز 310 أورو سنويا
- 6- مصاريف اقتناء الاطراف الاصطناعية و نفقات العلاج الطبيعي و الترويض. و يتم استرداد -  
المصاريف من نسبة 50 بالمائة إلى مبلغ لا يتجاوز 200 أورو سنويا
- 7- مصاريف المشتريات و الإيجار و العلاج الطبيعي و الترويض المتعلقة بالإعاقات المنهكة -  
( يجب توثيق هذه النفقات بشكل كاف). استرداد النفقات هنا يصل على مبلغ لا يتعدى 500 أورو سنويا
- 8- فحوصات طبية الخاصة ذات الطابع التخصصي و المستعجل ، موثقة و بشكل كاف بشهادة طبية -  
يتم تسديد مبلغ أقصاه 50 أورو لكل خدمة
- 9- سداد تكلفة التصريح بالمدخيل لمكتب الضرائب -  
استرداد قيمة لا تتجاوز **23** أورو لكل تصريح
- 10- إعانة دعم المدخول المادة 50/36 من قانون التكلفة لكل عميل

يتم سداد مبلغ كامل إجمالي قيمته **4500** أورو متعلقاً بـ **90** يوم عمل ( يتم اعتبار النسبة المئوية بين العمل بدوام كامل و الدوام الجزئي)

يستلم صندوق الضمان حوادث الشغل و الامراض المهنية طلبات استرداد النفقات المدمجة طيلة العام الجاري إلى غاية شهر فبراير من السنة الموالية

يستلم صندوق الضمان حوادث الشغل و الامراض المهنية طلبات استرداد النفقات المدمجة طيلة العام الجاري إلى غاية شهر فبراير من السنة الموالية

يتم اعتماد المبلغ الإجمالي المخصص من قبل مجلس الإدارة سنويًا. من المحتمل إعادة حساب المبلغ . . المطلوب استرداده و ذلك بنسبة مئوية من الية المخصصة



**RICHIESTA DI RICONOSCIMENTO PER IL LAVORO SVOLTO  
IN CAMPO AGRICOLO**

Il/la Sottoscritto/a \_\_\_\_\_

Nato/a il \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Codice Fiscale \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Residente a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

In via/piazza \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

Attualmente dipendente dall'Azienda \_\_\_\_\_

Sita nel Comune di \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Indirizzo Azienda \_\_\_\_\_

Con la qualifica di \_\_\_\_\_

**DICHIARA**

**Di aver prestato attività lavorativa a tempo indeterminato in campo  
agricolo presso le seguenti aziende:**

1 Az. Agr. \_\_\_\_\_  
Comune di \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_  
dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ al \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ e dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ al \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

2 Az. Agr. \_\_\_\_\_  
Comune di \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_  
dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ al \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ e dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ al \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

3 Az. Agr. \_\_\_\_\_  
Comune di \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_  
dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ al \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ e dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ al \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Si prega di allegare il libretto di lavoro o qualsiasi documento comprovante il servizio prestato nel settore agricolo (buste paga, ecc.)**

**DATA** \_\_\_\_\_

**FIRMA** \_\_\_\_\_

## Centro di Addestramento Professionale Agricolo Cremona

Sistema Gestione Qualità Certificato UNI EN ISO 9001 9175CAPA

IT – 61225

### ELENCO DEI CORSI

- 1 Igiene Alimentare per Mungitori
- 2 Rinnovo Igiene Alimentare per Mungitori
- 3 Igiene Alimentare per Alimentaristi
- 4 Rinnovo Igiene Alimentare per Alimentaristi
- 5 Formazione del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (Rspp)
- 6 Formazione del Rappresentante dei Lavoratori per La Sicurezza (Rls)
- 7 Addetto All'emergenza Incendio
- 8 Addetto al Primo Soccorso
- 9 Aggiornamento Addetto al Primo Soccorso
- 10 Progetto "Stage" Istituto Stanga
- 11 Formazione per Il Corretto Impiego dei Prodotti Fitosanitari e dei Concimi
- 12 Podologia Bovina e Mascalcia
- 13 Fecondazione Artificiale Bovina
- 14 Fecondazione Artificiale Suina
- 15 Mungitura ed Assistenza Al Parto
- 16 Alfabetizzazione Lavoratori Stranieri
- 17 Tutor Aziendali per Apprendisti
- 18 Aggiornamento Addetto Emergenza Incendio
- 19 Segnali Dalla Vacca
- 20 Formazione Generale Lavoratori
- 21 Formazione Specifica Lavoratori del Terziario
- 22 Formazione Specifica Lavoratori del Settore Agricolo
- 23 Aggiornamento Formazione del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (Rspp)
- 24 Apprendistato
- 25 Patentino Fitosanitario
- 26 Aggiornamento Formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Rls)
- 27 Formazione Specifica Lavoratori del Settore Rischio Alto
- 28 Addetto alla Conduzione di Trattatrici Agricole e Forestali
- 29 Corsi di Informatica 1° Livello
- 30 Corsi di Informatica 2° Livello
- 31 Corsi di Informatica 3° Livello
- 32 Percezione del Rischio per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori Agricoli Stranieri
- 34 Rilascio Patentino Fitosanitario Utilizzatore Professionale
- 35 Aggiornamento Patentino Fitosanitario Utilizzatore Professionale
- 36 Aggiornamento Patentino Fitosanitario Distributore
- 37 Carrelli Elevatori Semoventi con Conducente a Bordo - A Carrelli Industriali – B a Braccio Telescopico
- 38 Addetto alla Conduzione di Pale Caricatrici Frontali
- 39 Addetto alla Conduzione di Escavatori Idraulici
- 40 Rilascio Patentino Fitosanitario Distributore
- 41 Rilascio Patentino Fitosanitario Consulente
- 42 Aggiornamento Addetto alla Conduzione di Trattatrici Agricole E Forestali
- 43 Aggiornamento Carrelli Elevatori Semoventi con Conducente a Bordo a Braccio Telescopico
- 44 Aggiornamento Addetto alla Conduzione di Pale Caricatrici Frontali
- 45 Aggiornamento Addetto alla Conduzione di Carrelli Elevatori Semoventi con Conducente a Bordo
- 46 Competenze Professionali in Alternanza Scuola Lavoro Innovazione e Meccanizzazione in Agricoltura
- 47 Aggiornamento Addetto alla Conduzione di Escavatori Idraulici

- 48 Formazione Specifica Lavoratori Rischio Medio
- 49 Aggiornamento Formazione Specifica Lavoratori
- 50 Formazione del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione Rischio Alto (Rsp) (Rsp)
- 51 Tecniche di Giardinaggio Ecocompatibile
- 52 Addetto Al Primo Soccorso Rischio Alto
- 53 Dirigente – Preposto
- 54 Aggiornamento Formazione Del Responsabile Servizio Prevenzione E Protezione Rischio Alto (Rsp) (Rsp)
- 55 Formazione Dei Lavoratori Sicurezza Del Lavoro (Generale E Specifica)
- 56 Addetti Alla Conduzione Di Piattaforme Di Lavoro Mobili Elevabili Con Stabilizzatori
- 57 Spazi Confinati
- 58 Preposti Addetti Segnaletica Stradale Per Attivita' In Presenza Di Traffico
- 59 Aggiornamento Addetti Alla Conduzione Di Piattaforme Di Lavoro Mobili Elevabili Con Stabilizzatori
- 60 Addetto Utilizzo Motoseghe
- 61 Aggiornamento Formazione Del Responsabile Servizio Prevenzione E Protezione Rischio Basso
- 62 Aggiornamento Formazione Del Rappresentante Dei Lavoratori Per La Sicurezza Rischio Alto (Rls)
- 63 Formazione Del Responsabile Servizio Prevenzione E Protezione Rischio Basso (Rsp) (Rsp)
- 64 Addetti Alla Conduzione Di Piattaforme Di Lavoro Mobili Elevabili Senza Stabilizzatori
- 65 Aggiornamento Formazione Del Responsabile Rsp E Asp Esterno
- 66 Aggiornamento Addetto All'emergenza Incendio Rischio Alto
- 67 Aggiornamento Patentino Fitosanitario Consulente
- 68 Tecnico Di Scuderia Groom
- 69 Addetto Alla Conduzione Di Terne
- 70 Formazione Dei Lavoratori Sicurezza Del Lavoro (Generale E Specifica Rischio Alto)
- 71 Formazione Dei Lavoratori Sicurezza Del Lavoro (Generale E Specifica Rischio Basso)
- 72 Addetti Alla Conduzione Di Piattaforme Di Lavoro Mobili Elevabili Con E Senza Stabilizzatori
- 73 Addetto Alla Conduzione Di Gru Per Autocarro
- 74 Aggiornamento Addetto Alla Conduzione Di Gru Per Autocarro
- 75 Addetto Alla Conduzione Di Escavatori Idraulici Pale Caricatrici Frontali E Terne
- 76 Aggiornamento Addetto Alla Conduzione Di Escavatori Idraulici Pale Caricatrici Frontali E Terne
- 77 Addetto Alla Conduzione Di Pompe Per Calcestruzzo
- 78 Aggiornamento Addetto Alla Conduzione Di Pompe Per Calcestruzzo
- 79 Addetto per L'utilizzo Del Carrello Semovente A Braccio Telescopico Con Benna Caricatrice
- 80 Aggiornamento Preposto Alla Sicurezza
- 81 Aggiornamento Addetto Alla Conduzione di Piattaforme di Lavoro Mobili Elevabili con e Senza Stabilizzatori
- 82 Aggiornamento Addetto Spazi Confinati
- 83 La Prevenzione Del Rischio Covid-19 Per Gli Educatori
- 84 Aggiornamento Preposti Addetti Segnaletica Stradale Per Attivita' In Presenza Di Traffico
- 85 Aggiornamento Addetto Emergenza Incendio Rischio Basso
- 86 Corso Dpi Di III Categoria Per Lavori in Quota
- 87 Aggiornamento Addetto Al Primo Soccorso Rischio Alto
- 88 Aggiornamento Addetto Alla Conduzione Di Escavatori Idraulici Pale Caricatrici Frontali
- 89 Addetto Alla Conduzione Di Carrelli Industriali, Semoventi A Braccio Telescopico e Carrelli Rotativi
- 90 Addetto Alla Conduzione Di Escavatori Idraulici, Pale Caricatrici Frontali
- 91 Lavoratori Addetti Segnaletica Stradale per Attività in Presenza di Traffico
- 92 Aggiornamento Addetto Alla Conduzione di Carrelli Industriali Semoventi e A Braccio Telescopico
- 93 Addetto Alla Conduzione di Carrelli Industriali Semoventi e A Braccio Telescopico



Viale Beethoven, 48 00144 Roma Tel.  
800.24.26.24 FAX 06.5926295 Email:  
info@agrifondo.it - www.agrifondo.it



FONDO PENSIONE AGRIFONDO  
FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A CAPITALIZZAZIONE PER GLI OPERAI AGRICOLI E  
FLOROVIVAISTI E PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI

Modulo di adesione iscritti espliciti - AGRIFONDO - FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A  
CAPITALIZZAZIONE PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI E PER I QUADRI E GLI  
IMPIEGATI AGRICOLI

ISCRITTO ALL'ALBO TENUTO DALLA COVIP CON IL N.157

Attenzione: L'adesione a AGRIFONDO - FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A CAPITALIZZAZIONE PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI E PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI, deve essere preceduta dalla consegna e presa visione del documento "Informazioni chiave per l'aderente" e contestualmente il documento "La mia pensione complementare". La Nota informativa e lo Statuto sono disponibili sul sito [www.agrifondo.it](http://www.agrifondo.it). Gli stessi verranno consegnati in formato cartaceo soltanto su espressa richiesta dell'aderente.

Dati dell'aderente	
Cognome _____	Nome _____
Codice fiscale _____	Sesso <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> Data di nascita ____/____/____
Comune (Stato estero) di nascita _____	Provincia _____
Stato _____	Tipo documento _____
Numero documento (1) _____	Ente di Rilascio _____
Data di Rilascio _____	Indirizzo di Residenza _____ N° _____
Comune di Residenza _____	Provincia _____ Cap _____ Telefono _____
Email _____	
Desidero ricevere la corrispondenza:	
<input type="checkbox"/> In formato elettronico via e-mail <input type="checkbox"/> In formato cartaceo all'indirizzo di residenza	
Data prima iscrizione alla previdenza complementare _____	
Dati dell'attività lavorativa	
CCNL di riferimento applicato _____	
Livello di Inquadramento _____	
Numero matricola aziendale _____	
Qualifica:	
Operai: <input type="checkbox"/> a tempo determinato <input type="checkbox"/> a tempo indeterminato; <input type="checkbox"/> Impiegato; <input type="checkbox"/> quadro; <input type="checkbox"/> dirigente; <input type="checkbox"/> lavoratore settore pesca	
Lavoratore dipendente con prima occupazione: <input type="checkbox"/> antecedente al 29.04.93 <input type="checkbox"/> successiva al 28.04.93	
Già iscritto ad una forma pensionistica complementare: <input type="checkbox"/> antecedente al 29.04.93 <input type="checkbox"/> successiva al 28.04.93	
Dati dell'azienda	
Denominazione/ Ragione Sociale _____	Codice Utente (2) _____
Codice Fiscale/ P. Iva _____	E-mail _____ Tel. _____
Indirizzo sede operativa _____	Comune _____ PROV. _____
Indirizzo sede legale (se diverso) _____	Comune _____ PROV. _____
Contratto collettivo di riferimento applicato _____	
Settore di attività _____	

(1) È necessario allegare al presente Modulo ed inviare al Fondo copia (fronte retro) di un documento di riconoscimento in corso di validità.

(2) Il codice è presente sulla lettera di registrazione.

Data di ricevimento della domanda \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Timbro e firma del datore di lavoro \_\_\_\_\_

## INDICE (da verificare dopo impaginazione tipografia)

<b>I</b>	<b>Parte introduttiva</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Relazioni sindacali</b>	<b>6</b>
<b>III</b>	<b>Mercato del lavoro</b>	<b>9</b>
<b>IV</b>	<b>Costituzione del rapporto di lavoro</b>	<b>11</b>
<b>V</b>	<b>Classificazione del personale</b>	<b>12</b>
<b>VI</b>	<b>Norme di organizzazione aziendale di lavoro</b>	<b>20</b>
<b>VII</b>	<b>Norme di trattamento economico</b>	<b>28</b>
<b>VIII</b>	<b>Previdenza e assistenza</b>	<b>33</b>
<b>IX</b>	<b>Tutela della salute, prevenzione e salvaguardia ambientale</b>	<b>36</b>
<b>X</b>	<b>Sospensione, risoluzione del rapporto, provvedimenti disciplinari</b>	<b>38</b>
<b>XI</b>	<b>Diritti sindacali</b>	<b>43</b>
<b>XII</b>	<b>Disposizioni transitorie e finali</b>	<b>47</b>
	<b>Tabelle allegate</b>	<b>48</b>
	<b>Documenti allegati</b>	<b>51</b>



**Confagricoltura**

Piazza del Comune, 9 26100 Cremona Tel. 0372/4651



Via Dante Ruffini, 22 26100 Cremona Tel. 0372/30288



Via Giuseppe Verdi, 4 26100 Cremona Tel. 0372/499811



Via Mantova, 25 26100 Cremona Tel. 0372/448647



Viale Trento Trieste, 54/A 26100 Cremona Tel. 0372/596815



Viale Trento Trieste, 27/b 26100 Cremona Tel. 0372/26645

**EBAT CIMI CREMONA**  
**ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE CREMONESE**  
**C.A.P.A.**

**Centro di Addestramento Professionale Agricolo Cremona**

Cremona, Piazza Roma, 2 Tel. 0372/22638 - 0372/25815 - Fax 0372/35908

[cimi.cremona@gmail.com](mailto:cimi.cremona@gmail.com) – [agri.corsi@tiscalinet.it](mailto:agri.corsi@tiscalinet.it)