

C.P.L. - OPERAI AGRICOLI DI FERRARA

Il giorno 1 luglio 2021, presso la Sede di Confagricoltura Ferrara,

T R A

- La **CONFAGRICOLTURA** di Ferrara, rappresentata dal suo Presidente dott. Gianluca Vertuani, dal Vice Presidente dott. Domenico Muraro, dal signor Riccardo Volpin, dal sig. Gianluigi Zucchi, assistiti dal rag. Paolo Cavalcoli, Direttore, dall'avv. Massimo Mazzanti, dalla dott.ssa Laura Guiati, responsabile del Servizio Paghe e Previdenza, dal dott. Carlo Ruggeri, Responsabile del Servizio Legale-Legislativo;
- la **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI** di Ferrara, rappresentata dal suo Presidente signor Floriano Tassinari, assistito dal dott. Valeriano Tagliati, Responsabile Servizio Sindacale, dalla dott.ssa Sara Matrone, Gruppo Bonifiche Ferraresi e dal dott. Alessandro Visotti, Direttore;
- la **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI** di Ferrara, rappresentata dal suo Presidente dott. Stefano Calderoni, assistito dal Vice Presidente Provinciale sig. Massimo Piva, dai componenti di Giunta sig.ra Fabiana Protti e sig. Sergio Tagliani, dai componenti di Direzione sig. Enrico Fabbri, sig. Massimo Massarenti, sig. Igor Maccanti, sig. Franco Farinelli, dal Responsabile Sindacale sig. Leonardo Bentivoglio, dal Responsabile Ufficio Paghe sig. Alessandro D'Acri;

E

- la **FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO-INDUSTRIA (F.L.A.I. - C.G.I.L.)** di Ferrara, rappresentata dal suo Segretario Generale Provinciale signor Cristiano Pistone, dai Segretari signori Enrica Cicerone e Dario Alba, dai Funzionari signori Alessia Gamberini, Giacomo Falzoni e Antonio Succi Leonelli, dai Delegati aziendali signori Rudy Canella, Derek Gaiba, Irto Zaghi;
- la **FEDERAZIONE AGRICOLA ALIMENTARE AMBIENTALE INDUSTRIALE (F.A.I.-C.I.S.L.)** di Ferrara, rappresentata dal suo Segretario Generale signor Paolo Fabbiani, dai Funzionari signori Milena Grassi e Tomas Pampolini, dai Delegati aziendali signori Sandro Loberdi, Aurora Aretosi, Rita Menegatti;
- l'**UNIONE ITALIANA LAVORATORI AGROALIMENTARI (U.I.L.A.-U.I.L.)** di Ferrara, rappresentata dal Segretario Generale Territoriale di Ferrara e Rovigo, Mirko Cavallini, dai componenti la Segreteria Signori Giorgio Bonetti e Luca Tumiatì, dai Delegati aziendali Sig.re Caterina Lazzari e Fiorella Mezzogori;

si conviene il rinnovo del contratto di lavoro della provincia di Ferrara, visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018.





TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Oggetto del Contratto

Il presente C.P.L., unitamente al C.C.N.L. 19/06/2018, regola i rapporti tra i datori di lavoro dell'agricoltura, singoli ed associati in qualsivoglia forma, consortili, societarie, ecc. ivi compresi i conduttori di imprese florovivaistiche, le imprese che svolgono lavori di manutenzione e sistemazione di verde pubblico e privato, le imprese che svolgono attività agrituristiche e faunistico-venatorie, le imprese che svolgono attività di allevamento in genere di animali, le imprese che svolgono coltivazioni idroponiche, le aziende tabacchicole, le imprese che svolgono attività di agricoltura sociale, le imprese agricole produttrici di energia da fonti rinnovabili, nonché le imprese che svolgono attività di acquacoltura in acque dolci, salmastre e marine e le attività svolte ai sensi dell'art. 2135 c.c. e gli operai agricoli.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto provinciale di lavoro decorre dall'1/1/2020 e scadrà il 31/12/2023.
In caso di mancata disdetta il contratto si intende prorogato per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima e ciò a mente dell'art. 92 del vigente C.C.N.L.
Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.
Al rinnovo del presente Contratto Provinciale si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 del C.C.N.L. 19/06/2018.
Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 3 - Efficacia del Contratto

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

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

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

Le norme del presente C.P.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti delle aziende di cui all'art. 1 e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

Tutte le aziende di cui all'art. 1 operanti nella provincia di Ferrara, sono tenute all'applicazione delle norme, anche economiche, contenute nel presente CPL; sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Relazioni sindacali in agricoltura

Le Parti convengono di consolidare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.

In particolare, le relazioni tra le Parti dovranno svolgersi, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti la stabilizzazione e qualificazione del mercato del lavoro, anche per quanto attiene alle dinamiche evolutive, il contesto sociale ed economico, l'ambiente di lavoro,

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

Art. 5 - CASSA EXTRA LEGEM/ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE

Tenuto conto che la Cassa extra legem provinciale è stata costituita dalla Parti al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del vigente CCNL;

che in data 30 luglio 2012 sono state emanate le Linee Guida nazionali per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse extra legem (allegato n. 7 al vigente CCNL);

che le Organizzazioni datoriali e sindacali nazionali si sono prefissate l'obiettivo di dare vita ad un unico organismo bilaterale in cui unificare le funzioni attualmente distribuite nei diversi organismi e a cui attribuire eventualmente anche nuovi compiti (vedasi art. 8 vigente CCNL);

le Parti firmatarie del presente contratto convengono di procedere all'ampliamento dei compiti attualmente affidati alla Cassa Extra Legem Provinciale (FAVLAF), ivi accentrando le funzioni svolte dall'Osservatorio di settore e dal Comitato Bilaterale Agricolo sulla sicurezza sul lavoro. A fronte dell'integrazione di cui sopra, la Cassa Extra Legem sarà denominata, previa opportuna modifica statutaria e regolamentare, come Favlaf-Ebat. Entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente CPL, dovranno essere adeguati lo statuto ed il regolamento dell'attuale Cassa Extra Legem.

Tale assetto negoziale dovrà essere sottoposto all'attenzione delle altre Organizzazioni costituenti la Cassa Extra Legem.

Art. 6 OSSERVATORIO UNICO DI SETTORE

Sulla base di quanto stabilito dagli artt. 6, 8, 9, 12 del vigente CCNL (sistema della bilateralità) in raccordo con le iniziative assunte sulla base dell'art. 10 del C.C.N.L. le Parti, al fine di raccogliere elementi di conoscenza utili ad un confronto sui temi di seguito specificati, convengono di rafforzare l'operatività dell'Osservatorio Unico di settore (d'ora in poi Osservatorio) proseguendo ed ampliando le attività di ricerca, monitoraggio, conoscenza, analisi e confronto sui temi agricoli. L'Osservatorio è costituito da rappresentanti delle Organizzazioni firmatarie del presente C.P.L. e del C.I.P.L. per i lavoratori dipendenti delle Cooperative e dei Consorzi Agricoli della Provincia di Ferrara.

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

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

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

- le problematiche connesse al Mercato del Lavoro;
- la formazione professionale;
- la tutela della salute e dell'ambiente, anche in relazione alle nuove normative di legge;
- il monitoraggio del fabbisogno occupazionale e formativo provinciale;
- il monitoraggio e studio delle diverse tipologie dei rapporti di lavoro;



- folli,
- lo studio delle varie forme di flessibilizzazione del mercato del lavoro e dei rapporti di lavoro;
 - lo studio del fenomeno del "mobbing" alla luce della legislazione vigente, al fine di pervenire alla elaborazione di proposte condivise rispetto ad eventuali modifiche della legislazione medesima e conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali in materia;
 - Il monitoraggio della vertenzialità agricola provinciale;
 - le dinamiche della politica agricola ed i riflessi sull'economia provinciale, alla luce delle politiche di riforma della PAC.
 - L'Osservatorio sarà la sede per la valutazione delle necessità formative in ordine all'attivazione di assunzione di apprendisti, anche implementando, in raccordo con gli Enti Regionali e/o Provinciali, le opportune iniziative per il raccordo "lavoro-formazione".
 - I progetti formativi trasmessi al For.Agri, verranno altresì inviati in copia all'Osservatorio per l'opportuno monitoraggio e per le valutazioni conseguenti.

L'Osservatorio dovrà esaminare, previo monitoraggio delle varie ipotesi di misurazione del salario variabile, la possibilità di individuare orientamenti tecnici utili ai fini della concreta predisposizione degli strumenti normativi previsti dal presente C.P.L. (Salario per obiettivi/Premio di risultato).

In particolare, nell'ambito delle attività sopra indicate, l'Osservatorio dovrà:

- monitorare i processi di modificazione aziendali (concentrazioni, fusioni, ristrutturazioni);
- acquisire informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto, che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- esaminare in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", di ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale; per quanto riguarda il lavoro in appalto si rimanda a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e alla legislazione connessa;
- fornire alle OOSS le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e Accordi di programma;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di formulare proposte o istanze all'Osservatorio Regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Provincie, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- le Parti individuano l'Osservatorio quale sede per la valutazione ed il monitoraggio di possibili casistiche inerenti eventi calamitosi che abbiano colpito il territorio Provinciale. Sarà costituita all'interno dell'Osservatorio un'apposita commissione tecnica che si riunirà per il monitoraggio di ogni singolo evento calamitoso o comunque avente rilevanza ai fini della dichiarazione prevista per legge, allo scopo di individuare nell'ambito territoriale colpito, i nominativi dei lavoratori

interessati, onde promuovere le più opportune iniziative; per regolare i lavori della commissione tecnica dovrà essere redatto un apposito regolamento.

- monitorare l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.
- Analizzare le problematiche relative ad eventuali situazioni di crisi Aziendali e/o di settore.
- L'Osservatorio altresì in connessione con i processi di trasformazione culturale e tecnologica verificherà l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, affinché prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.
- L'Osservatorio ha inoltre il compito di monitorare i flussi migratori interprovinciali nonché i flussi immigratori di personale extracomunitario e comunitario.
- Compito dell'Osservatorio è inoltre quello di definire le priorità sulle quali elaborare proposte e progetti da rendere in seguito applicativi.

In relazione alle opportunità riguardanti i finanziamenti pubblici in materia di formazione, ed in raccordo con il coordinamento Centri Impiego e politiche attive del lavoro, gli Enti Pubblici competenti saranno proposte soluzioni, programmi e progetti anche sperimentali, inerenti:

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

Per il funzionamento dell'Osservatorio Unico di settore si rinvia al regolamento di cui all'art. 7 del presente CPL.

Nota a verbale

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CPL le Parti provinciali s'impegnano a definire, con apposito accordo, la devoluzione dei compiti di cui all'Osservatorio ed al Comitato Paritetico per la Salute e la Sicurezza, definendone gli ambiti gestionali ed applicativi, nonché i sistemi di governo, nell'ambito del costituendo Favlaf-Ebat.

Tale assetto negoziale dovrà essere sottoposto all'attenzione delle Organizzazioni firmatarie il Contratto Provinciale delle Cooperative e dei Consorzi Agricoli della Provincia di Ferrara per le opportune determinazioni.

Art. 7 - Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio Unico di Settore

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

1) Presidenza

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

2) Segreteria

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

3) **Riunioni dell'Osservatorio**

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

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

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

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

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

4) **Rappresentanti**

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

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

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

5) **Sede dell'Osservatorio**

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

6) **Operatività dell'osservatorio**

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

7) **Commissioni dell'Osservatorio**

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

Nota a verbale

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CPL le Parti provinciali s'impegnano a definire, con apposito accordo, la regolamentazione della presente normativa in raccordo e coerenza con la devoluzione dei compiti di cui all'Osservatorio ed al Comitato Paritetico per la Salute e la Sicurezza, nell'ambito del costituendo Favlaf-Ebat.

Tale regolamentazione dovrà essere sottoposta all'attenzione delle Organizzazione firmatarie il Contratto Provinciale delle Cooperative e dei Consorzi Agricoli della Provincia di Ferrara per le opportune determinazioni.

TITOLO III

MERCATO DEL LAVORO E PROCEDURE INERENTI AL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 - Mercato del lavoro

Le Parti ritengono importante il ruolo dei Centri per l'Impiego nella gestione del Mercato del Lavoro; a tal proposito intendono proseguire nelle azioni di promozione dell'utilizzo degli strumenti in dotazione agli stessi, al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Le parti si impegnano pertanto ad incentivare l'iscrizione dei lavoratori in cerca di occupazione negli elenchi degli uffici per l'impiego, nonché ad indirizzare presso tali uffici le aziende che abbisognano di manodopera.

Le Parti si attiveranno in seno all'Osservatorio Unico al fine di individuare iniziative atte ad organizzare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Art. 9 - APPALTI

Le aziende che intendono esternalizzare mediante appalti una o più fasi del processo produttivo, sono tenute a verificare che i soggetti ai quali intendono affidare l'incarico di opere o servizi siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto, con specifico riferimento al possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, sia in possesso di mezzi adeguati rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il rischio d'impresa e la responsabilità sociale.

L'impresa committente è inoltre tenuta a verificare la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo il DURC.

Le aziende agricole che attiveranno contratti di somministrazione e/o di appalto nel territorio Provinciale ne daranno tempestiva comunicazione in forma scritta all'Osservatorio anche attraverso le Organizzazioni Datoriali, e comunque entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto; qualora la durata del contratto di appalto sia inferiore a 5 giorni, la comunicazione andrà effettuata prima della scadenza del contratto, fornendo i seguenti dati:

- ragione sociale delle parti contraenti;
- luogo della lavorazione;
- periodo della lavorazione;
- tipologia di lavorazione;
- numero dei lavoratori;
- inquadramento dei lavoratori;
- CCNL applicato ed eventuale C.P.L. applicato.

Le Parti si riportano in materia di appalti a quanto stabilito dall'art. 30 del vigente CCNL, nonché agli avvisi comuni del 8 giugno 2011 e del 25 luglio del 2013 ed all'accordo sindacale del 21 luglio 2011.

Sono escluse dal presente articolato le attività riconducibili alle lavorazioni con mezzi meccanici, contoterzismo in agricoltura.

Art. 10 - Lavoratori stranieri

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

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

falla

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

In modo particolare si conviene sull'opportunità di demandare all'Osservatorio Unico la predisposizione di azioni mirate alla formazione-informazione, incaricando al riguardo strutture competenti ed abilitate in materia di sicurezza (DLgs. 81/2008) e formazione professionale.

Ulteriori azioni di informazione (anche attraverso eventuali assemblee non retribuite, da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro) potranno essere attivate e riguarderanno anche le materie contrattuali che regolano i rapporti di lavoro.

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

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

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

Art. 11 - Assunzione per fase lavorativa

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

Agli assunti per fase lavorativa o per più fasi lavorative, il datore di lavoro garantirà l'occupazione per tutta la durata della fase per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche, da altre ragioni non imputabili al datore di lavoro e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, dal rientro di unità attive e dagli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del Codice Civile, e comunque in tutti i casi nei quali sussistano esigenze di mercato e tecnico-agricole tali da non consentire l'esaurimento della fase come programmata od usuale.

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

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

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

Art.12 - Assunzioni congiunte

Le imprese agricole di cui all'art. 1, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione dei lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.

L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete quando almeno il 50% di esse siano imprese agricole.

Il lavoratore sarà inquadrato nel settore agricolo quando la prestazione lavorativa risulti essere riconducibile alle mansioni del settore agricolo.

I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscano dal rapporto di lavoro instaurato.

Art. 13 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere

Le Parti valutano il contratto di apprendistato essere lo strumento principale ai fini della formazione professionale dei giovani, del loro inserimento nel mondo del lavoro, del ricambio generazionale.

A tal proposito si rimanda all'accordo nazionale del 23 febbraio 2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Apprendistato a tempo determinato

I datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali, possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente alle mansioni previste nelle aree 1 e 2.

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dall'accordo del 23 febbraio 2017, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione.

La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo, la cui durata non deve essere inferiore a 4 mesi consecutivi. L'inquadramento ed il trattamento economico non potrà essere inferiore a quello previsto per il livello professionale minimo dell'area di destinazione.

Allo scopo di offrire garanzie reciproche circa lo svolgimento del periodo di apprendistato in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo. Le aziende trasmetteranno all'Osservatorio Unico copia dei contratti di apprendistato stipulato.

Art. 14 - Riassunzione

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 20 del vigente CCNL le Parti, ai fini dell'esercizio del diritto alla riassunzione per l'esecuzione delle stesse mansioni prestate l'anno precedente presso la medesima azienda, convengono sull'utilizzo da parte del lavoratore di un modello unico di riassunzione del settore agricolo (vedi mod. in calce al presente art.).

Il lavoratore interessato ad esercitare il diritto di riassunzione, dovrà presentare all'Osservatorio il modello debitamente compilato entro il 31 Marzo dell'anno successivo.

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

L'Osservatorio comunicherà alle aziende interessate entro il 15 aprile dello stesso anno, l'elenco dei nominativi dei lavoratori che hanno presentato la richiesta di riassunzione.

Per i lavoratori inseriti in convenzioni aziendali ai sensi dell'art. 15 del presente C.P.L., la procedura di cui al presente articolo è da considerarsi automaticamente assolta.

Decorsa la ciclicità stagionale e/o culturale senza che sia avvenuta l'assunzione per l'indisponibilità del lavoratore, il lavoratore stesso decade dal diritto alla riassunzione.

Non si estingue il diritto di riassunzione nel caso di maternità, malattia, infortunio, o nei casi di assenza previsti dalla legislazione in materia di congedi parentali comprovati con specifica documentazione; in tal caso il diritto si ritiene prorogato per un periodo pari a quello dell'avvenuta sospensione dal lavoro dovuta ad una delle citate cause e comunque per un massimo di 12 mesi.

In ogni caso, il diritto alla riassunzione potrà essere esercitato per le sole mansioni svolte l'anno precedente, ed il periodo di assunzione sarà previsto per le giornate svolte in quell'anno, compatibilmente con le necessità aziendali sulla base delle colture in essere.

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

La stampa della modulistica verrà effettuata dal FAVLAF sulla base del modello sotto riportato.

folle

RICHIESTA DI RIASSUNZIONE

**Spett.le
Osservatorio Unico Agricolo**

Il sottoscritto _____ nato a _____ (___)

il _____

in via _____ tel. _____

D I C H I A R A

di avere svolto attività lavorativa presso l' Azienda _____
in qualità di operaio/a a tempo determinato
e pertanto

C H I E D E

di usufruire del diritto di riassunzione così come normato dalla vigente contrattazione provinciale

cooperazione

agricoltura privata

Data _____

[Handwritten signature]

(firma)

[Handwritten signature]

Art. 15 - Convenzioni

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

Dette convenzioni potranno avere valenza pluriennale, interaziendale, intersettoriale e di filiera. Oltre l'individuazione del personale in possesso dei requisiti professionali richiesti, le convenzioni potranno essere integrate da programmi formativi con particolare riguardo all'occupazione giovanile, femminile e straniera.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le convenzioni saranno presentate all'Osservatorio Unico entro il 31 marzo dell'anno di competenza.

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

A tali lavoratori, in possesso dei requisiti di professionalità, sono assicurate conformemente alle norme contrattuali di settore previste in caso di assunzione per fase lavorativa, chiamate al lavoro per tutta la durata della fase e per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche e/o forza maggiore e comunque altre ragioni non imputabili all'azienda. Le Parti si impegnano ad individuare strumenti utili per favorire il maggior utilizzo delle convenzioni/organici quali, ad esempio ed a puro titolo indicativo, ulteriori flessibilità di orario, di turnazione, e comunque nei limiti previsti dal CCNL vigente.

O.T.D. Convenzionato

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

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

Garanzia occupazionale

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

Gli operai debbono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente. Il lavoro prestato ad un livello superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro se ed in quanto esistente.

Sono peraltro applicabili tutte le norme di legge e di contratto previste per gli operai a tempo determinato (avventizi).

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

Si richiama espressamente quanto previsto in materia di orario di lavoro e ciò con particolare riferimento alla possibilità dei recuperi connessi all'effettuazione dell'orario maggiorato così come risulta dalla normativa vigente di cui all'art. 23 del presente C.P.L.

Art. 16 - Ricambio generazionale e formazione professionale

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

A tal fine l'Osservatorio Unico dovrà predisporre iniziative, per qualificare e rendere operativa una programmazione degli interventi formativi, rivolti al ricambio generazionale, in relazione alla domanda delle esigenze di riconversione e di innovazione delle imprese del comparto agroalimentare.

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

For. Agri.

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

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

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

L'adesione al Fondo avviene tramite il modello di denuncia mensile PosAgri.

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

Art. 17 - Pari Opportunità

Il C.P.L. recepisce il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.lgs 198/2006 e successive modifiche ed integrazioni.

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

Al riguardo le competenze sono attribuite all'Osservatorio Unico.

In particolare i compiti assegnati all'Osservatorio sono i seguenti:

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

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

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

Misure di contrasto alle molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Al fine di prevenire il fenomeno delle molestie e delle violenze nei luoghi di lavoro, le Parti firmatarie il presente contratto si impegnano a recepire integralmente e a diffondere quanto previsto dal vigente CCNL all'allegato n. 12 "Accordo Quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo". Vengono assunte ad orientamento generale la risoluzione del Consiglio della CEE del 20/07/1999 e la Direttiva Comunitaria n. 73/2002.

Le Parti si impegnano a promuovere presso le aziende l'inserimento lavorativo di coloro che seguono un percorso di uscita da una situazione di violenza, al fine di sostenerne l'autonomia economica. Le lavoratrici assunte a tempo indeterminato inserite nei percorsi di protezione

relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui alla legge 15 ottobre 2012, n. 119, hanno il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione, per un periodo massimo di cinque mesi, usufruito su base giornaliera e/o oraria nell'arco temporale di tre anni. Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro. Il diritto di riassunzione di cui all'art. 14 del vigente CPL è garantito, alle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo determinato, per i successivi tre anni dall'inserimento nel percorso di protezione. Durante il periodo di congedo le lavoratrici hanno diritto a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ed il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità nel settore agricolo.

Art. 18 - Formazione permanente

Le Parti, in riferimento a quanto previsto dal sistema di formazione professionale e continua all'interno della bilateralità del settore, al fine di favorire la riqualificazione del personale impiegato nelle aziende agricole interessate alle innovazioni di processo e di prodotto, intendono promuovere azioni di valorizzazione delle professionalità attraverso programmi di formazione permanente, in raccordo con l'Assessorato Provinciale competente.

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

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

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There is a large, stylized signature at the top center. To its right, there are two smaller, less distinct signatures. Below the large signature, there are two more signatures, one on the left and one on the right. At the bottom right, there is a signature that appears to read 'Freddi' followed by a checkmark-like symbol.

John S. A. ~~Smith~~

R

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 19 - Definizione degli operai agricoli

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

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

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

Gli operai a tempo indeterminato si suddividono in:

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

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

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

Il datore di lavoro è tenuto al pagamento delle intere giornate nel caso in cui il lavoratore, indipendentemente dalla propria volontà, ad eccezione dei periodi di malattia ed infortunio, non abbia potuto svolgere l'effettiva prestazione per tutte le giornate garantite. In caso di messa in Cassa Integrazione, l'Azienda corrisponderà all'operaio agricolo a tempo indeterminato, un'integrazione all'indennità di legge, come previsto all'art. 45 del presente CPL.

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

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

- Operai a tempo determinato

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

Data la caratteristica di operai con rapporto di lavoro precario o saltuario, presso varie aziende agricole, gli stessi sono denominati dal presente Contratto "operai avventizi".

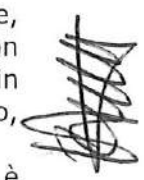
Le Parti si riportano a quanto previsto dagli artt. 21 e 23 del vigente CCNL.

Art. 20 - Aree di classificazione del personale

area 1^a - declaratoria

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

area 2^a - declaratoria



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

area 3^a - declaratoria

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

AREA 1 - comprende specializzato super specializzato	(7 ^o liv. parametrale) (6 ^o liv. parametrale)
AREA 2 - comprende qualificato super qualificato	(5 ^o liv. parametrale) (4 ^o liv. parametrale)
AREA 3 - comprende comune b comune a Super comune a	(3 ^o liv. parametrale) (2 ^o livello parametrale) (1 ^o liv. parametrale)

Ai sensi degli artt. 13, 31, 32 e 33 del vigente C.C.N.L., le parti confermano che la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato ed in relazione alle mansioni per le quali è avvenuta l'assunzione, perfezionata ai sensi di legge.

Art. 21 - Classificazione, profili e mansioni degli operai agricoli a tempo indeterminato

7^o Livello parametrale – Area 1 (ex lavoratori Specializzati Super)

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

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

- MECCANICO: operaio in grado di "ripassare" un motore a scoppio e diesel.
- ELETTRICISTA: esecuzione in maniera autonoma, da parte di operaio addetto in modo esclusivo ad officina aziendale, di qualsiasi impianto elettrico, compresi gli apparati di comando e di sicurezza per impianti costituiti da numerosi motori elettrici, quali: impianti di essiccazione, stoccaggio, frigoriferi, sale di mungitura e per preparazione mangimi.
- IDRAULICO: esecuzione in maniera autonoma di impianti idraulici completi in appartamenti, nonché impianti termici e di impianti di mungitura, ecc., compresi loro scarichi; esecuzione di tutte le riparazioni necessarie ed in maniera definitiva.
- FALEGNAME: lavori di falegnameria per costruzione di porte, finestre, telai, attrezzi ed opere in legno in genere, svolti da operaio stabilmente addetto alla falegnameria aziendale.
- CASARO: lavorazione del latte in caseifici, con responsabilità da parte del "casaro" che può avere alle proprie dipendenze uno o più operai, della lavorazione medesima. In particolare il "casaro" dovrà: controllare le qualità organolettiche del latte, segnalando a chi di dovere eventuali alterazioni o sofisticazioni; dovrà provvedere, secondo i più rigidi dettami dell'igiene, a detta lavorazione fino ad ottenere burro e formaggio e, per questi ultimi, dovrà sorvegliare la maturazione fino alla loro cessione al commercio; sarà pure responsabile, ove esistano, dell'ingrasso dei suini; infine dovrà avere la massima cura delle macchine ed attrezzature che gli sono affidate.
- FRIGORISTA: funzionamento di impianto frigorifero da parte di operaio che, in grado di provvedere direttamente e di propria iniziativa ad eliminare inconvenienti possibili nell'impianto stesso, ne assume la responsabilità per il suo funzionamento unitamente a quella del mantenimento degli attrezzi, utensili e macchine avute in consegna.
- CANTINIERE: operazioni di vinificazione e susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e sua conservazione, curate, svolte e dirette da operaio che, per diploma professionale e/o particolare esperienza e capacità acquistata, ne assume la responsabilità.

- MAGAZZINIERE: conservazione prodotti in magazzino, selezione e preparazione sementi e custodia merci e prodotti o mezzi in esso conservati, con responsabilità diretta dell'operaio incaricato.
- CAPO OFFICINA: operazioni di officina meccanica aziendale da parte di operaio, stabilmente addettovi, capace di "ripassare" e "serrare" motori a scoppio e diesel, tornitore, aggiustatore attrezzista, fucinatori non a stampo, saldatore elettrico e ad ossigeno di pezzi complessi di macchina.
- ADDETTO "QUADRO COMANDI": funzionamento degli impianti di disidratazione, sfarinamento ed essiccazione da parte di operaio che, addetto al "quadro comandi" ed assumendo la responsabilità della regolarità operativa degli impianti, ha particolare preparazione professionale per provvedere direttamente ad eliminare possibili inconvenienti negli impianti stessi.
- ACQUAILOLO: operazioni collegate alla coltivazione del riso, svolte da operaio "acquaiolo" in grado di eseguire in maniera autonoma, a partire dalla regolarità dei "compiamenti" dei bacini di semina, la tempestiva sommersione, le manovre per il mantenimento costante dei livelli di acqua e che sa programmare le "asciutte" in funzione dello sviluppo vegetativo, nonché i diserbi necessari alla coltura in relazione alla qualità e quantità delle erbe infestanti.
- CAPO CUOCO di aziende agrituristiche.
- ISTRUTTORE con patentino F.I.S.E. nei maneggi di aziende agrituristiche.
- PROGETTISTA/DESIGNER di giardini ed aree attrezzate a verde in aziende agrituristiche in possesso di pertinente diploma di specializzazione.
- CAPO MANUTENTORE o MANUTENTORE UNICO in aziende agrituristiche polifunzionali.
- OPERATORE AGROCOLTURALE.
- ADDETTO quadro comandi in aziende di produzione di energia da fonti rinnovabili.

6° livello parametrico - Area 1 (ex lavoratori Specializzati)

- ADDETTO AI FRUTTETI: intendendo per tale il personale assunto per impianto, allevamento e coltivazione di frutteti e della vite in colture specializzate e che, in possesso o meno di diploma professionale e conoscendo il ciclo biologico delle piante, ha la necessaria competenza tecnica e pratica nonché l'esperienza per compiere con sicurezza e speditezza - nelle forme e nei modi più razionali - tutte le operazioni inerenti al frutteto, comprese le operazioni di innesto ed attività complementari funzionalmente connesse (legatura e *pegolatura*), potatura, trattamenti antiparassitari ed anticrittogamici ed è, inoltre, in grado di coordinare le operazioni di raccolta, cernita e confezionamento dei prodotti. Fanno parte del 5° livello parametrico anche i "vivaisti", intendendo per tali quegli operai capaci di eseguire l'impianto e la coltivazione del vivaio, nonché tutte le operazioni di moltiplicazione delle piante, compreso l'innesto ed attività complementari funzionalmente connesse (legatura e *pegolatura*).
- ADDETTO AL BESTIAME: si intendono di 5° livello parametrico quei lavoratori che, addetti con piena responsabilità alle stalle da latte ed alle stazioni "di monta" quali "capistalla" o salariato unico, sono in grado, con specifica capacità tecnica e conoscenza pratica, di coordinare tutte quelle operazioni atte a conseguire la razionalità dell'allevamento. Devono essere capaci di effettuare a regola d'arte la mungitura a mano e con perizia la mungitura meccanica, assicurare il regolare funzionamento e la normale manutenzione degli impianti meccanici e delle attrezzature per la mungitura, per la raccolta del latte e per il governo in genere e dell'alimentazione, anche con preparazione ed impiego di mangimi concentrati e bilanciati, del bestiame loro affidato. Devono controllare i "calori" per la tempestiva "copertura", le fecondazioni e lo stato di gravidanza delle vacche assistendo validamente ai parti ed essere in grado di effettuare le usuali e ricorrenti prestazioni di carattere igienico-profilattico nonché di apprestare cure e le prime medicazioni nei casi di lieve entità.
- FRIGORISTA: il lavoratore avente le capacità e la responsabilità per il regolare funzionamento dell'impianto frigorifero, in grado di provvedere direttamente e di propria iniziativa ad eliminare inconvenienti possibili nell'impianto stesso.
Il frigorista può essere chiamato a svolgere altre mansioni nell'ambito dell'azienda. Egli sarà il responsabile degli attrezzi, degli utensili e delle macchine che verranno consegnati.
- ADDETTO AI MEZZI MECCANICI ED ALLE OFFICINE AZIENDALI:
quel personale che è in possesso di patente per la guida su aree pubbliche di automezzi con rimorchio, nonché l'operaio, in possesso di patente, addetto alla guida di carrelli, macchine operatrici e che con capacità, perizia e razionalità sa effettuare con trattori e macchine operatrici

folle

- siano esse portate, trainate o semoventi - tutti i lavori agricoli eseguiti con le macchine stesse, ed inoltre sa provvedere alla relativa manutenzione ed alle piccole riparazioni effettuabili in azienda. Fanno parte di tale livello anche i conducenti di mietitrebbiatrici, ruspe escavafossi, nonché i meccanici abili ad eseguire i lavori di ordinaria e straordinaria manutenzione e riparazione di qualsiasi mezzo meccanico dell'azienda. Se l'operaio è addetto stabilmente ad officina meccanica, pur venendo utilizzato eventualmente con mezzi meccanici nei lavori di campagna, deve essere capace di essere tornitore, aggiustatore attrezzista, fucinatoro non a stampo, saldatore elettrico e ad ossigeno di pezzi complessi di macchina.
- ADDETTO AGLI ALLEVAMENTI AVICOLI: l'operaio che, adibito alle macchine incubatrici, selezionatrici e calibratrici, ha la responsabilità del regolare funzionamento delle stesse al fine di conseguire i migliori risultati, nonché l'operatore della fecondazione artificiale e dell'alimentazione meccanica.
- ADDETTO ALLE CANTINE: l'operaio che, con o senza diploma professionale ma in possesso di particolare esperienza e capacità, è in grado di effettuare tutte le operazioni di vinificazione, nonché quelle susseguenti, per la preparazione definitiva del prodotto e sua conservazione.
- ADDETTO ALLA FALEGNAMERIA AZIENDALE: l'operaio addetto alla falegnameria ma che può essere utilizzato eventualmente in lavori di campagna, capace di costruire porte, finestre, telai, attrezzi ed opere in legno in genere.
- CAPO SALA in aziende agrituristiche.
- RESPONSABILE del maneggio in aziende agrituristiche.
- MANUTENTORE in aziende agrituristiche.
- GIARDINIERE in aziende agrituristiche in possesso di capacità ed autonomia nella realizzazione dei giardini.
- ANIMATORE in aziende agrituristiche.
- CUOCO in aziende agrituristiche.
- OPERATORE ADDETTO al funzionamento degli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

5° Livello parametrico – Area 2 (ex lavoratori Qualificati Super)

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

Profili:

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

4° Livello parametrico – Area 2 (ex lavoratori Qualificati)

Sono di 3° livello parametrico quei lavoratori che sono in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, in grado di svolgere mansioni di addetti ai frutteti, di addetti ai frigoriferi, di addetti ai mezzi meccanici, di addetti al bestiame - da riproduzione, da carne e da latte, boari, manzolari

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

e cavallari - nonché gli addetti agli allevamenti avicoli, assumendo piena ed incondizionata responsabilità circa il buon esito della custodia e governo.

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

- Attività di mera legatura e/o *pegolatura* nelle operazioni di innestatura;
- aziende agrituristiche: personale d'ordine di cucina/sala, vendita prodotti, attività didattiche e di custodia;
- addetto al banco bar in aziende agrituristiche;
- addetto al maneggio in aziende agrituristiche.

3° Livello parametrico - Area 3 (Comune B)

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

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

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

- Apertura e chiusura reti antigrandine.

Art. 22 - Classificazione, profili e mansioni degli operai agricoli a tempo determinato

7° Livello parametrico - Area 1 (ex Specializzato Super)

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

Profili:

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

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

6° Livello parametrale – Area 1 (ex Specializzato)

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

Profili:

- operai addetti a lavori di spondinaggio per campionamenti e sistemazione terreni, tracciamenti affossature;
- operai addetti alla semina con macchina operatrice trainata;
- operai addetti alle operazioni di innesto e vivaio ed attività complementari funzionalmente connesse (legatura e *pegolatura*).
- operai addetti alla potatura di qualsiasi fruttifero e delle viti, capaci di eseguire i lavori con autonomia sulla base delle disposizioni loro impartite dai diretti responsabili aziendali;
- operai addetti alle irrorazioni in genere con mezzi meccanici;
- operai addetti a lavori in frigorifero: campionatura complessa, ritiro frutta, "capobanco", addetto a carrello elevatore "muletto" per trasporto ed accatastamento, stivaggio, carico e scarico interni od esterni al magazzino;
- operai addetti ad operazioni con mezzi meccanici;
- operai addetti alla cura di allevamenti avicoli, delle incubatrici, selezionatrici, calibratrici, ecc. con responsabilità del regolare funzionamento delle medesime al fine di conseguire i migliori risultati;
- operai addetti alle operazioni di fecondazione artificiale ed alimentazione meccanica;
- operai addetti al funzionamento degli impianti automatici di mescolazione mangimi, negli allevamenti zootecnici;
- operai addetti alle operazioni specializzate di cantina;
- operai addetti alla guida di autotreni (autoarticolati, autosnodati) con o senza rimorchio per trasporti internazionali e nazionali a lunga percorrenza;

- operai addetti alle operazioni di mietitrebbiatura, scavascollettatura e lavori di movimento terra, compreso escavafossi, con macchine cingolate superiori ai 60 C.V.;
- operai addetti alla motoaratura con aratro portato o trainato;
- operai addetti al funzionamento degli impianti di disidratazione con responsabilità del quadro comandi;
- operai addetti alla cura e funzionamento dell'impianto frigorifero con altre mansioni nell'ambito aziendale;
- operai addetti a lavori di officina il cui addetto è in grado di operare in maniera autonoma;
- capo sala in aziende agrituristiche;
- giardinieri in aziende agrituristiche in possesso di capacità ed autonomia nella realizzazione dei giardini;
- animatore in aziende agrituristiche;
- responsabile del maneggio nelle aziende agrituristiche;
- manutentore in aziende agrituristiche;
- cuoco in aziende agrituristiche;
- OPERATORE ADDETTO al funzionamento degli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

5° Livello parametrico – Area 2 (ex Qualificato Super)

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

Profili:

- lavori svolti per almeno un'ora consecutiva in cella frigorifera;
- operai che sostituiscono gli ex salariati fissi di stalla;
- operai addetti alla selezione in magazzini od in frigo di prodotti ortofrutticoli, comprese le operazioni di campionatura semplice, di confezionamento, selezione, cernita, pulitura, calibratura, impacco, imballaggio, ingabbiatura, chiusura ed inchiodatura di incarto, scarico e trasporto a mano e/o con carrelli della frutta;
- operai addetti ai mezzi meccanici e/o macchine operatrici leggere, comprese irrorazioni viti e prodotti erbacei;
- operai addetti a lavori di officina, con necessità da parte dell'addetto di indirizzo e controllo;
- operai addetti alla potatura degli alberi da frutto e delle viti, capaci di eseguire i lavori sulla base delle disposizioni loro impartite dai diretti responsabili aziendali ma che necessitano di indirizzo e controllo;
- operai addetti alla manutenzione del verde;
- camerieri, personale di cucina in aziende agrituristiche;
- aiuto cuoco in aziende agrituristiche;
- addetto manutenzione verde in aziende agrituristiche;
- istruttore accompagnatore nelle escursioni in aziende agrituristiche;
- attività didattiche e culturali di promozione e valorizzazione ambientale del territorio, in possesso di attestati di professionalizzazione.

4° Livello parametrico – Area 2 (ex Qualificato)

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

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

Profili:

- il trapianto in genere, ad eccezione del trapianto delle orticole;
- lavori di pulizia, riordino e manutenzioni varie;
- operazioni con mezzi meccanici connessi alle attività di raccolta;
- lavori di vanga, sarchiatura, raschiatura scoline, escavafossi senza acqua e sgarbatura fossi;
- manipolazione prodotti orticoli raccolti meccanicamente;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- felice
- "succhionatura";
 - potatura alberi non da frutto;
 - carico e scarico manuale paglia e foraggi pressati;
 - svallamento, carico e scarico di tutti i prodotti ortofrutticoli;
 - messa a dimora piantine portaseme;
 - operazioni manuali inerenti l'irrigazione;
 - messa a dimora alberi da frutto;
 - Attività di mera legatura e/o *pegolatura* nelle operazioni di innestatura;
 - "palarino" addetto alla alimentazione della coclea per caricamento e svuotamento essiccatoi in genere;
 - lavori in serre e sotto tunnel, ad esclusione delle attività di zappatura, raccolta prodotti e diradamento;
 - operazioni generiche in cantina;
 - custodia e guardia frigo e magazzini aziendali;
 - custodia e governo di allevamenti intensivi;
 - operai addetti alla custodia e governo di allevamenti compresi quelli avicoli con raccolta e confezionamento uova ed operazioni di fecondazione artificiale;
 - lavorazioni piantine fragole;
 - aziende agrituristiche: personale d'ordine di cucina/sala, vendita prodotti, attività didattiche e di custodia;
 - addetto al banco bar in aziende agrituristiche;
 - addetto al maneggio in aziende agrituristiche;
 - pulizia pannelli solari con l'ausilio di apparecchi mobili di sollevamento, quali piattaforme di lavoro autosollevanti, carrelli semoventi a braccio telescopico, pedane e cestelli elevabili portapersona, ecc.-
 - operai addetti alla guida di automezzi di peso inferiore a 3,5 tonnellate (a vuoto), nell'ambito della stessa giornata;
- COLTIVAZIONI IDROPONICHE: mansioni di pulizia svolte con l'utilizzo di macchinari "macchina raccoglifoglie", "macchina acquajet" e simili.

3° Livello parametrale – Area 3 (Comune B)

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

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

- apertura e chiusura reti antigrandine;
- pulizia pannelli solari a terra;
- aziende agrituristiche: pulizia e riassetto camere; personale addetto esclusivamente a semplici mansioni di cucina: lavapiatti e pulizia pavimenti.
- Conduttore di mezzi meccanici nelle operazioni di apertura/chiusura reti antigrandine e conduzione carro raccolta;
- Coltivazione aglio: pulizia aglio, taglio radici, operazioni di clippatura.
- ACQUACOLTURA: Raccolta del pesce "a lavoriero" e/o di quello pescato, smistamento, selezione, incassettamento, pesatura, etichettatura e messa in ghiaccio del pesce, pulizia della pescheria.
- COLTIVAZIONI IDROPONICHE: Lavorazioni non complesse svolte nel corso dell'intero ciclo colturale, quali posizionamento e rimozione di teli, pellicole, nastri, bastoncini, lana di roccia, drip, supporti pianta, solforatori, tutori, rocchette, insetti, controllo e taglio delle lastre, lavaggio tubi, giro testa, ecc., oltre ad operazioni di defogliatura, trapianto e di raccolta prodotti.

2° Livello parametrale – Area 3 (Comune A Super)

Con effetto dall'entrata in vigore del CPL, nel presente livello sono inquadrati i lavoratori addetti alla sola raccolta generica di prodotti agricoli anche ortofrutticoli alla rinfusa, senza selezione e cernita/controllo e calibratura e/o confezionamento.

Accedono a tale livello parametrico esclusivamente i lavoratori precedentemente classificabili all'interno del 1° livello parametrico Comune A, al superamento delle 170 giornate di lavoro.

1° Livello parametrico – Area 3 (Comune A)

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

- operai agricoli che alla data del 31/12/2015 non potevano vantare almeno 170 giornate di effettivo lavoro in agricoltura;
- operai agricoli assunti per la prima volta nel settore agricolo dal 1° gennaio 2016.

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

La presente normativa non si applica ai lavoratori già occupati precedentemente al 31/12/2015, stabilmente e con continuità lavorativa e relativa esperienza, nei settori agroindustriale e agroalimentare, quali a titolo esemplificativo: industria di trasformazione prodotti ortofrutticoli, settori commercio ortofrutta, consorzi di bonifica e contoterzismo.

NOTA A VERBALE ALL'ART. 22

Ai fini del corretto inquadramento del personale a tempo determinato nell'ambito del 1° livello parametrico-Area 3 (Comune A), il lavoratore avviato al lavoro presso un'azienda per la quale non abbia mai svolto alcuna attività lavorativa, ha l'onere di consegnare al datore di lavoro apposita dichiarazione in ordine al numero delle giornate prestate in precedenza nell'ambito del settore agricolo. La dichiarazione potrà essere redatta secondo il fac-simile appresso riprodotto.

DICHIARAZIONE

Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____

Codice Fiscale _____ residente a _____

Attesta

che nel periodo antecedente l'attuale avviamento disposto con comunicazione SARE del _____ presso l'Azienda Agricola _____

ha prestato presso altri datori di lavoro del settore agricolo numero _____ giornate di lavoro.

In fede.



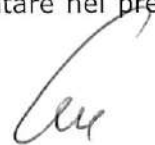
Dichiarazione congiunta delle Parti

In considerazione della modernizzazione dell'agricoltura, all'interno di una visione dinamica e di sviluppo, le Parti al fine di valutare ed adeguare il sistema classificatorio nel rispetto di quanto demandato al CPL dal CCNL istituiranno, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CPL, una commissione paritetica per esaminare quanto sopra.



ART. 23 Inserimento professionalizzante

Le Parti nell'intento di incrementare l'occupazione e di consentire alle aziende di disporre di nuove leve di lavoratori da occupare per lo svolgimento di lavorazioni quali la potatura degli alberi da frutto, le operazioni di innesto e vivaio, la conduzione di mezzi meccanici, le attività di istruttore accompagnatore nelle escursioni in aziende agrituristiche, con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione professionale, convengono di regolamentare nel presente



articolo tale particolare rapporto di lavoro, riconducibile ad operai già inseriti nel mercato del lavoro agricolo, ai quali non si applichi il 1° livello parametrico.

Detto rapporto sarà disciplinato come segue:

- *Potatore in inserimento professionalizzante:* gli operai addetti alla potatura degli alberi da frutto e delle viti, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori con autonomia, che quindi necessitano di indirizzo e controllo, verranno inquadrati al 4° livello parametrico fino al raggiungimento di n. 60 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al superamento di tale soglia, i lavoratori verranno inquadrati al 5° livello parametrico.
- *Operazioni di innesto e vivaio in inserimento professionalizzante:* gli operai addetti alle operazioni di innesto e vivaio ed attività complementari funzionalmente connesse, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori con autonomia, che quindi necessitano di indirizzo e controllo, verranno inquadrati al 4° livello parametrico fino al raggiungimento di n. 70 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 5° livello parametrico per un massimo di 102 giornate, al cui superamento verranno inquadrati nel livello parametrico relativo alla mansione svolta.
- *Conduttore mezzi meccanici in inserimento professionalizzante:* gli operai addetti alla conduzione di mezzi meccanici per lo svolgimento di lavorazioni riconducibili alle mansioni indicate al 5° e 6° livello parametrico dell'articolo 19 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di autonomia esecutiva, verranno inquadrati al 4° livello parametrico fino al raggiungimento di n. 70 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 5° livello parametrico per un massimo di 102 giornate, al cui superamento verranno inquadrati nel livello parametrico relativo alla mansione svolta.
- *Istruttore accompagnatore nelle escursioni in aziende agrituristiche:*
Gli istruttori accompagnatori nelle escursioni in aziende agrituristiche, sprovvisti della necessaria professionalità, che quindi necessitano di indirizzo e controllo, verranno inquadrati al 4° livello parametrico fino al raggiungimento di n. 60 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al superamento di tale soglia, i lavoratori verranno inquadrati al 5° livello parametrico.

Le comunicazioni dei contratti di inserimento professionalizzante saranno inviate all'Osservatorio Unico, comprensivi dei seguenti dati:

Cognome e nome, Codice Fiscale, mansione e durata del rapporto di lavoro.

Esaurito il periodo di inserimento professionalizzante con il raggiungimento del requisito degli obiettivi di professionalizzazione previsti, il lavoratore interessato acquisirà il diritto alla riassunzione, come previsto dall'art. 14 del presente CPL e ciò per la mansione concretamente svolta nell'ambito dell'inserimento professionalizzante e qualora l'azienda datrice di lavoro stipuli una convenzione ai sensi dell'art. 15 del presente CPL, vi sarà automaticamente inserito.

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 24 - Orario di Lavoro

1) Orario di Lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 34 del C.C.N.L. del 19/06/2018 e fatto salvo diversa organizzazione aziendale di cui al comma 5) del presente articolo, l'orario di lavoro del presente CPL è così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato.

2) Maggiorazione di orario

Sulla base di quanto stabilito dal 3° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 19 giugno 2018, dal 1 giugno al 31 ottobre e per un massimo di 85 ore, l'orario di lavoro ordinario sarà, a richiesta dell'azienda e per oggettive esigenze produttive, di 44 ore settimanali così distribuite: 8 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, con possibilità di recupero di tale maggior orario in altro periodo.

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

3) Maggiorazione di orario in altro periodo dell'anno

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

4) Recupero

Nel caso di applicazione della maggiorazione di orario prevista al precedente punto 2), nel periodo intercorrente tra l'inizio del mese di novembre e la fine di marzo l'orario ordinario potrà essere stabilito in 34 ore settimanali, così distribuite: 6 ore dal lunedì al venerdì e ore 4 il sabato. Resta inteso che in tal caso gli operai a tempo indeterminato ed a tempo determinato che svolgono 44 ore settimanali di lavoro ordinario, continueranno ad essere retribuiti per 39 ore.

Per gli operai a tempo indeterminato, in alternativa al recupero di orario come stabilito dal comma precedente, la maggiorazione di orario potrà essere recuperata con 13 giorni di permessi retribuiti in altri periodi dell'anno, sulla base di quanto stabilito dall'azienda, tenuto conto delle proprie esigenze e degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Gli operai a tempo indeterminato (OTI) ed a tempo determinato (OTD) possono optare per l'accantonamento delle ore effettuate in regime di maggiorazione di orario presso la banca ore di cui al seguente art. 26 con le modalità da esso definite. Per gli operai a tempo determinato la maggiorazione di orario potrà essere recuperata con permessi orari retribuiti stabiliti dall'azienda sulla base delle proprie esigenze, tenuto conto degli interessi e dei desideri dei lavoratori sempre in costanza di rapporto. Anche in tal caso gli operai a tempo determinato che svolgono 44 ore settimanali di lavoro ordinario continueranno ad essere retribuiti per 39 ore.

5) Settimana corta

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

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

6) Attività zootecniche/agrituristiche/vendita diretta/acquacoltura



feldu
Ai sensi del 4° comma dell'art. 34 del vigente CCNL, per le attività zootecniche, le attività di acquacoltura, le attività di vendita diretta svolta anche presso fiere, mercati ed altre manifestazioni e le attività agrituristiche, quali attività di cucina/sala/piano/maneggio/attività culturali e sportive, l'orario ordinario come sopra determinato di 39 ore, potrà essere distribuito su 6 giorni.

Ciò vale sia per gli operai a tempo indeterminato che per gli operai a tempo determinato. Se per esigenza aziendale, fosse richiesta prestazione di lavoro nella giornata di domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana stabilito preventivamente.

Per quanto attiene alle aziende agrituristiche ed alle aziende che effettuano vendita diretta anche presso fiere, mercati ed altre manifestazioni e relativamente all'instaurazione dei soli rapporti di lavoro che prevedano che la prestazione lavorativa venga svolta abitualmente nei giorni festivi e/o orario notturno, verrà erogata la tariffa propria del livello d'inquadramento, con l'applicazione della maggiorazione, per il lavoro notturno e festivo, pari al 15% del salario tabellare e ciò in deroga a quanto previsto all'art. 28 del presente CPL.

Tale clausola dovrà essere esplicitata nel contratto individuale di lavoro sottoscritto tra le Parti.

7) Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro giornaliero e settimanale, come previsto ai punti precedenti, fermi restando il limite di 12 ore settimanali, ed il limite giornaliero pari a 2 ore, fatta eccezione della giornata del sabato in cui è possibile l'effettuazione di n. 3 ore di lavoro straordinario. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e notturno, sono fissate all'art. 28 del presente C.P.L.

Art. 25 Deroga al riposo settimanale

Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera d) D.Lgs. 66/2003, qualora si verificano situazioni eccezionali connesse ad oggettive ed imprescindibili esigenze aziendali è data la possibilità alle aziende, previo consenso dei lavoratori, di applicare un regime di prolungamento delle giornate di lavoro consecutive oltre i sei giorni previsti per legge (fino ad un massimo di 12 giorni di lavoro consecutivi), purché venga assicurata una media di 6 giorni di lavoro ed uno di riposo, nell'arco temporale preso a riferimento.

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

La deroga di cui al presente articolato, dovrà essere convenuta tra le Parti a livello aziendale e comunque comunicata alla RSA/RSU, ovvero in assenza alle OO.SS Provinciali rappresentative aziendali.

Copia di tali intese dovranno essere trasmesse all'Osservatorio di cui all'art. 6 del presente CPL.

Art. 26 - Part-time

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

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

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

Le pattuizioni inerenti il presente articolato dovranno essere trasmessi all'Osservatorio di cui all'art. 6 del presente C.P.L.-

Per quanto riguarda l'applicazione delle cosiddette "clausole elastiche" e "clausole flessibili", le Parti recepiscono integralmente quanto previsto dall'art. 17 del vigente CCNL.

In caso di patologie gravi, (previste dalle vigenti normative di legge e loro successive modifiche ed integrazioni) debitamente accertate e certificate, anche al fine di conciliare i tempi di cura con i trattamenti terapeutici, i lavoratori possono optare per la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino a quando il miglioramento delle condizioni di salute non consenta di riprendere il normale orario di lavoro.

Art. 27 - Ferie e riposi compensativi

Agli operai con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative, nonché il godimento di n. 4 giornate di permessi per ex festività sopprese.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie e dei succitati permessi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di fruizione delle ferie e dei permessi, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e delle richieste dei lavoratori nell'ambito del calendario annuo; tale calendario sarà redatto entro il 31 marzo di ogni anno. I lavoratori interessati dovranno comunicare i rispettivi calendari entro il 28 febbraio di ogni anno. Le ferie devono essere usufruite entro i termini previsti dalla Legge.

NOTA

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

Art. 28 - Lavoro straordinario, festivo e notturno

A parziale modifica di quanto stabilito all'art. 42 del vigente C.C.N.L., si considera:

- A) LAVORO STRAORDINARIO: quello eseguito oltre il normale orario giornaliero di lavoro previsto dall'art. 21 del presente C.P.L.;
- B) LAVORO FESTIVO: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi, di cui all'art. 40 del vigente C.C.N.L.;
- C) LAVORO NOTTURNO: quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle 22 alle ore 5 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale; per quanto attiene alle aziende del settore agriturismo e della vendita diretta, è considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 24 alle ore 6 in ogni periodo dell'anno.

Il lavoro straordinario può essere svolto nei limiti indicati all'art. 24 comma 7 del presente CPL. Le prestazioni di cui sopra dovranno essere eseguite, a richiesta del datore di lavoro, per i casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, dandone normalmente comunicazione, in via preventiva, alle rappresentanze sindacali aziendali o RSU qualora esistenti. Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione, visto l'art. 42 del vigente C.C.N.L., sono le seguenti:

1. LAVORO STRAORDINARIO	25%
2. LAVORO FESTIVO	40%
3. LAVORO NOTTURNO	40%
4. LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO	50%
5. LAVORO NOTTURNO FESTIVO	60%

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



Art. 29 - Banca ore

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

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

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

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 30 - Turni di lavoro e ricorso al lavoro notturno

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

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

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

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

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

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

Art. 31 - Chiamata al lavoro

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

Art. 32 - Permessi straordinari

A modifica ed integrazione dell'art. 38 del vigente C.C.N.L., si stabilisce quanto segue:

a) permessi straordinari per matrimonio. In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni;

b) permessi straordinari per decesso di parenti. In caso di decesso di parenti di primo e secondo grado, del coniuge e nei casi relativi alle convivenze di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.





In deroga a quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL agli operai a tempo determinato, in caso di decesso di parenti di 1° e 2° grado, del coniuge e nei casi relativi alle convivenze di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76, sarà concesso, a richiesta dell'interessato, un permesso fino a tre giorni; tale permesso verrà retribuito come segue:

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

Per il personale di nuova assunzione in azienda si prenderanno a riferimento le giornate presumibili di lavoro indicate nella comunicazione di assunzione.

Per il personale già avviato nell'anno precedente in azienda verranno valutate le giornate effettivamente prestate nell'anno precedente.

La fruizione dei suddetti permessi potrà avvenire anche su base oraria.



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

c) Al padre lavoratore dipendente, in occasione del parto, e' concessa una giornata di permesso non retribuito, che può essere usufruito in caso di adozione o di affido.

E' fatta salva la normativa di cui al D.Lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni. La richiesta di permessi, siano essi retribuiti o non retribuiti, dovrà essere inoltrata dal lavoratore al datore di lavoro per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni, salvo cause di forza maggiore.

Art. 33 - Permessi per corsi di addestramento professionale

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

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

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

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

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

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

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 34 - Permessi per corsi di recupero scolastico

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

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

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

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

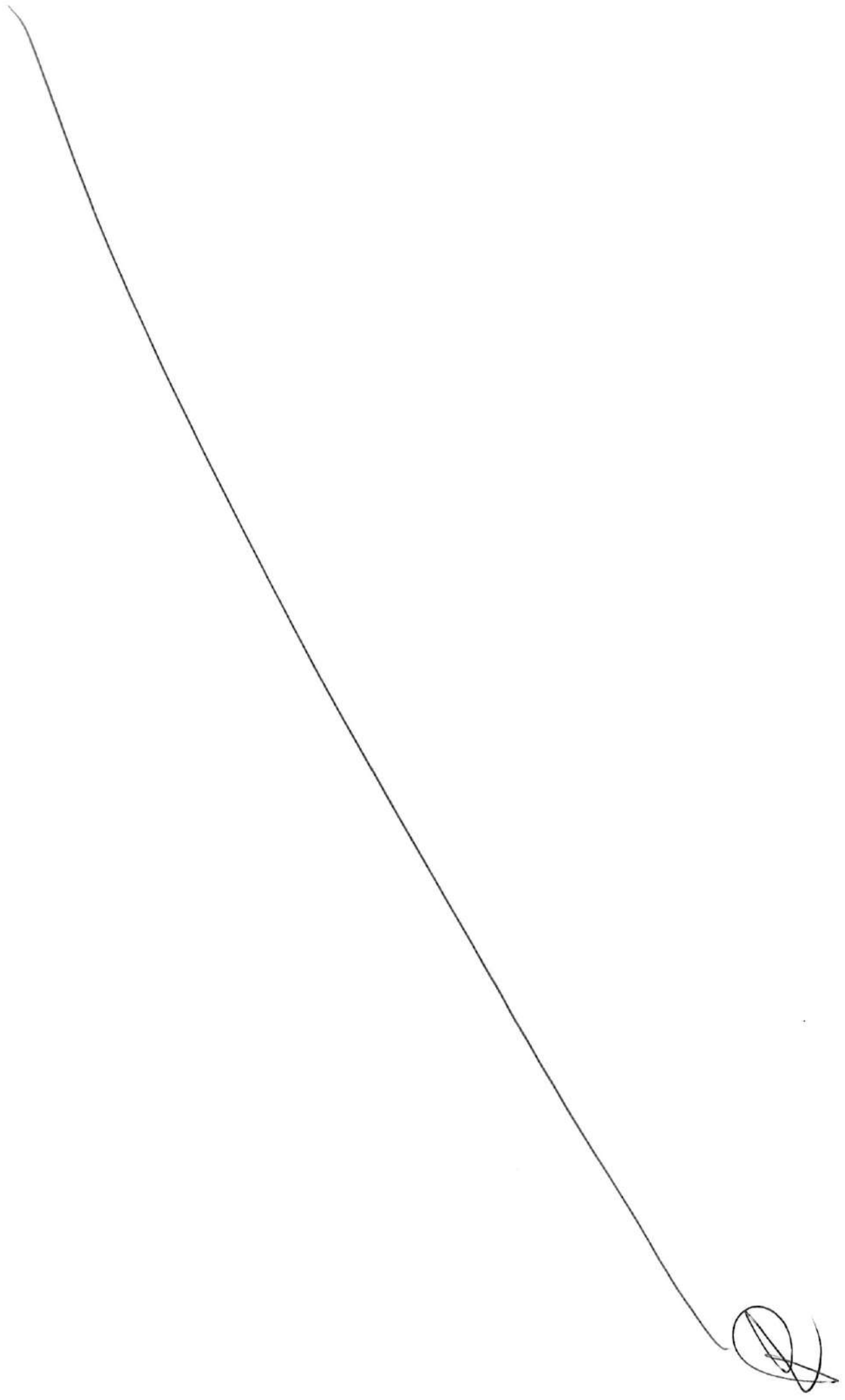
Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastici è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato, in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto.

Art. 35 - Congedi parentali

Le Parti rinviando al disposto di cui al D.Lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni. La fruizione dei suddetti permessi potrà avvenire anche su base oraria per esigenze motivate e documentate.



folien ~~mit~~



TITOLO VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 36 - Aumenti retributivi

Le Parti sulla base di quanto previsto all'art. 2 del CCNL, convengono di incrementare i salari vigenti al 31 dicembre 2019 nella misura complessiva dell'1,7% dal 1° luglio 2021. Per i lavoratori di cui al 2° livello parametrico Area 3 Comune A Super, si applicherà un salario pari ad euro 8,00 comprensivo dell'aumento di cui al comma che precede e di tutti gli elementi salariali di cui all'art. 49 del CCNL, ivi compreso il terzo elemento, salvo la quota del TFR. Tale salario subirà gli aumenti di derivazione nazionale e di quelli stabiliti dai futuri CPL.

Art. 37 - Salario per obiettivi

Premesso che la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività assegna alla contrattazione collettiva di secondo livello un ruolo fondamentale, dato che solamente i premi regolati dai contratti territoriali od aziendali sono ammessi agli sgravi, ma che tuttavia, nel nostro sistema negoziale la contrattazione di secondo livello raramente è riuscita a prevedere erogazioni legate alla produttività con i requisiti previsti dalla legislazione incentivante, si conviene, nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art. 6 del presente CPL, previo monitoraggio delle esperienze attive sul territorio, di costituire una commissione per elaborare proposte idonee all'applicazione di quanto previsto all'art. 2 del vigente CCNL, tenuto conto anche dell'allegato 4 al CCNL e del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016.

Art. 38 - Detassazione delle erogazioni legate all'andamento economico dell'impresa

Le Parti convengono di recepire quanto previsto all'art.2 del CCNL del 22 ottobre 2014, in ordine agli istituti riconducibili, ai sensi della circolare n.28/E del 15 giugno 2016 emanata dall'Agenzia delle Entrate relativa ai premi di risultato ed al welfare aziendale, e successive modifiche ed integrazioni, a fronte di appositi accordi con le OO.SS. Le imprese pertanto applicheranno a favore del personale dipendente, salvo espressa rinuncia, il regime fiscale agevolato di cui alla legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 39 - Pagamento del T.F.R.

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

Sul cedolino paga dovrà essere evidenziato il dato relativo al trattamento di fine rapporto maturato mensilmente.

Art. 40 - Maggiorazione per il "Capo"

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

L'incarico di capo è revocabile quando il lavoratore stesso non effettui più l'attività che ne aveva giustificato l'attribuzione.

Art. 41 - Criteri per la maturazione degli Istituti contrattuali

Fermo restando la disciplina in essere in caso di assenze volontarie, in costanza delle

folle -
norme previdenziali vigenti, il pagamento della 13^a e 14^a mensilità avverrà in misura proporzionale al servizio prestato effettivamente; nel calcolo dei predetti emolumenti non si tiene pertanto conto dei periodi di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, maternità e cassa integrazione salari.

NORMA A LATERE - ISTITUTI CONTRATTUALI

Le parti convengono relativamente alla precedente norma (art.41 C.P.L.) che in caso di CISOA, malattia, infortunio e maternità sarà corrisposta, con oneri a carico del FAVLAF, una integrazione salariale giornaliera calcolata sulla base del salario medio convenzionale vigente annualmente per qualifica professionale.

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

Art. 42 - Modalità di pagamento della retribuzione e degli "Istituti"

Il pagamento della retribuzione per le varie figure di operai avverrà nel seguente modo:

1) per gli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato (avventizi) la retribuzione per le ore di lavoro effettuate verrà erogata, con consegna all'operaio di regolare "prospetto paga", entro i primi dieci giorni del mese successivo la prestazione lavorativa.

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

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

Per tutti gli operai a tempo indeterminato, di cui all'art. 19, gli "Istituti" previsti dai vigenti Contratti di lavoro sono erogati alle seguenti scadenze:

- la 13^a mensilità, pari alla retribuzione del mese di dicembre, deve essere corrisposta entro il 23 dicembre di ogni anno.

- La 14^a mensilità, pari alla retribuzione del mese di aprile, deve essere corrisposta al 30 aprile di ogni anno.

- Le festività nazionali ed infrasettimanali debbono essere retribuite nel mese nel quale ricorrono.

Agli effetti del computo dei vari istituti contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169; la paga giornaliera è quindi pari a 6,5 ore.



TITOLO VII

PREVIDENZA-ASSISTENZA TUTELA DELLA SALUTE-AMBIENTE

Art. 43 - Infortunio sul lavoro ed integrazioni per mensilità aggiuntive

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

Per quanto attiene le integrazioni per mensilità aggiuntive, stante la vigente disciplina in materia di pagamento della 13^a e 14^a mensilità, la quale prevede che le aziende, nel calcolo dei predetti emolumenti, non tengano conto dei periodi di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, maternità e cassa integrazione salari, il Fondo garantirà, previa istanza del lavoratore sottoscritta dall'azienda, la corresponsione di una integrazione salariale calcolata sul rateo giornaliero (1/14) rilevato dalle tabelle dei salari medi giornalieri relativi all'anno di competenza, nelle percentuali di seguito indicate:

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

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

Art. 44 – Ente Bilaterale /Cassa Extra Legem

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

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

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

Malattia

Con decorrenza dal 1° gennaio 2022 tutti gli eventi saranno indennizzati come segue:
primi 3 giorni (carenza): somma indicizzata pari ad € 50,72.



folle

Tale quota subirà annualmente un adeguamento pari all'aumento della retribuzione media giornaliera dei lavoratori agricoli ai fini previdenziali per gli O.T.D. della nostra provincia e per l'anno di riferimento, come determinato a cura dell'Inps ed annualmente pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per ogni giorno indennizzato: 20% della retribuzione media giornaliera dei lavoratori agricoli ai fini previdenziali per gli O.T.D. della nostra provincia e per l'anno di riferimento, come determinato a cura dell'Inps ed annualmente pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nessuna indennità è prevista per le festività.

Maternità

- Con decorrenza dall'1/01/2022, a tutte le dipendenti, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato aventi una anzianità di iscrizione negli elenchi anagrafici degli operai agricoli pari almeno a due anni, in possesso dei requisiti necessari per poter beneficiare dell'indennità di maternità obbligatoria Inps, è corrisposta una quota forfetaria integrativa pari ad euro 500,00.

Infortunio

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

- Eventi di durata inferiore a 5 giorni indennizzati:

per ogni giorno indennizzato: 15% del salario medio convenzionale dell'anno di riferimento, così come determinato dall'art. 28, comma 1, D.P.R. 488/68.

- Eventi di durata non inferiore a 5 giorni indennizzati:

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

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

Le Parti convengono di definire, per favorire la diffusione della cultura della sicurezza del lavoro, mediante opportuni protocolli a latere da convenirsi, norme in materia di Sorveglianza Sanitaria, Formazione ed Informazione ai sensi del D.M. 27/03/2013, nonché valutare l'opportunità di produrre materiale informativo ad uso della manodopera agricola ai fini della sensibilizzazione delle Parti in ordine al D. Lgs. 81/2008, anche alla luce di quanto previsto al successivo art. 47.

Sostegno perdita lavoro

- Con decorrenza dall'1/01/2022, agli operai a tempo indeterminato che abbiano perso il lavoro (esclusi i licenziamenti disciplinari), a domanda dell'interessato sarà corrisposto un importo "una tantum" di euro 1.500,00.

Assegno Funerario



- Con decorrenza dall'1/01/2022, in caso di decesso di un operaio agricolo, assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato con almeno 102 giornate lavorate nel biennio precedente, è corrisposta agli eredi di 1° grado, comprese le convivenze legali, un importo "una tantum" pari a euro 1.500,00.

Contributo a favore delle donne vittime di violenza di genere

- Con decorrenza dall'1/01/2022 alle operaie agricole sia a tempo indeterminato che determinato verrà assicurato, a richiesta dell'interessata, un sostegno economico aggiuntivo al congedo previsto dall'art. 24 del DLgs 80/2015 nella misura di € 500,00 mensili frazionabili ad ora, fino ad un massimo di tre mesi.

Art. 45 - Cassa Integrazione Salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla Legge 8 agosto 1972 n. 457, nei casi previsti dalla Legge stessa. Agli operai che beneficeranno del trattamento della cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'integrazione, alla indennità di Legge, nella misura del 20% della somma del salario contrattuale provinciale, relativo al livello di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 46 - Tutela della salute e sicurezza sul Lavoro

Le Parti confermano la disciplina collettiva di cui all'art. 67 del vigente C.C.N.L., nonché del Protocollo 18 dicembre 1996, applicativo del D.Lvo 626/94 e del D.Lvo 242/96, come modificati dal D.Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e si rimanda integralmente agli accordi provinciali del 19 luglio 1999 e 27 luglio 2001.

Contestualmente alla costituzione del Favlaf-Ebat (come previsto dall'art 5 del presente CPL) le Parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e regolamentare, nell'ambito delle funzioni della bilateralità, politiche di prevenzione e sostegno ai lavoratori e alle aziende in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro di cui al Dlgs 81/2008, compresa la costituzione della figura dell'RLST.

Art. 47 - Ambiente e tutela della salute dei lavoratori

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

STRUMENTI INFORMATIVI

Premessa la necessità di una ulteriore diffusione della cultura sulla sicurezza nel settore agricolo, attraverso la progettazione e la predisposizione di iniziative formative ed

folle
informative, in tutte le aziende e per tutti i lavoratori, le Parti, convengono sull'opportunità che a tutti i lavoratori ed alle aziende siano distribuite apposite documentazioni concernenti le norme di legge vigenti in materia di tutela della salute, l'uso dei fitofarmaci, dei mezzi meccanici, le norme in materia di allevamento, silos e simili, frigoriferi, serre, le lavorazioni a cielo aperto, nonché i mezzi di protezione individuali, l'elenco delle lavorazioni nelle quali siano presenti "fattori di nocività" secondo le peculiarità del mondo agricolo.

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

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

INTERVENTI FORMATIVI

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

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

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

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

MEDICINA PREVENTIVA

Le Parti si riportano integralmente alle norme di Legge vigenti in materia, al protocollo d'intesa allegato 16 al vigente CCNL, e a quanto previsto all'art. 68 del CCNL vigente, al protocollo allegato 17 al CCNL.

Restano ferme le competenze dell'Osservatorio di cui all'art 6 del vigente CPL e dei Comitati Paritetici di cui agli allegati 6 e 17 al CCNL.

COMMISSIONE TECNICA DI STUDIO SULL'AMBIENTE

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

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

Le Parti, con opportune norme a latere del presente C.P.L., definiranno entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, anche con l'apporto delle competenti Autorità

pubbliche in materia, un Protocollo provinciale per l'effettuazione di corsi di formazione, rivolti ad aziende e lavoratori, in materia di tutela della salute.

Art. 48 - Lavori pesanti nocivi

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

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



John's SA ~~SA~~

Q

TITOLO VIII

SOSPENSIONE - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 49 - Norme disciplinari

Le Parti richiamano espressamente quanto previsto all'art. 7 della Legge 300/70.

Art. 50 - Preavviso

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 76 del vigente C.C.N.L., si conviene che:

a) il periodo di preavviso, in caso di licenziamento per giustificato motivo, non può essere inferiore a due mesi; tale periodo è elevato a quattro mesi in caso di licenziamento per fine contratto di affitto agrario.

b) in caso di licenziamento per giustificato motivo, durante il periodo di "preavviso", il lavoratore avrà diritto ad usufruire di permessi retribuiti nella misura massima di tre giorni.

Art. 51 - Risoluzione del rapporto individuale di lavoro e sostituzioni

Premessa l'importanza fondamentale che assume l'inserimento stabile di giovani in agricoltura, le aziende, nel caso di sostituzione di operai a tempo indeterminato pensionati, licenziati per "giusta causa" o "dimissionari", privilegeranno l'assunzione di giovani nell'ambito della zona.

Ad integrazione dell'art. 74 del C.C.N.L. la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire per giusta causa, giustificato motivo, dimissioni.

La parte che si ritenga lesa nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria Organizzazione sindacale per un eventuale tentativo di conciliazione.

In caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, si applicano le procedure di legge. GIUSTA CAUSA

Ai sensi dell'art. 2119 Codice Civile, la risoluzione del rapporto per "giusta causa" può avvenire qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. A titolo esemplificativo, sono motivi di giusta causa:

- a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro e ad un suo rappresentante che, come tale, sia conosciuto dai lavoratori;
- b) condanne penali per reati che comportino uno stato di detenzione;
- c) qualora il lavoratore ingiuri gravemente il datore di lavoro o chi lo rappresenta, minacci o passi a vie di fatto, si renda colpevole di furto in azienda, di danneggiamenti lesivi agli animali e cose a lui affidate, di assenze ingiustificate per 3 giorni consecutivi oppure, sistematicità nella frequenza di tali assenze anche dopo il richiamo scritto da parte del datore di lavoro.

Il licenziamento per giusta causa deve essere motivato e comunicato al lavoratore con cartolina "Raccomandata A/R".

Quando ricorre un motivo di giusta causa la risoluzione del rapporto ha effetto immediato, senza obbligo di preavviso.

GIUSTIFICATO MOTIVO

Ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

A titolo esemplificativo:

- a) quando il lavoratore matura il diritto ad un trattamento pensionistico. Alla maturazione di tali diritti, il rapporto di lavoro può essere rinnovato di anno in anno, salvo preavviso di 60 giorni;
- b) incremento del nucleo familiare del datore di lavoro coltivatore diretto per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive - limitatamente a genitori, figli, fratelli, sorelle, generi, nuore, cognati e nipoti - oppure quando il datore di lavoro intenda lavorare la propria azienda

impegnando il proprio nucleo familiare quale coltivatore diretto, sempreché ciò impedisca il mantenimento dei preesistenti livelli occupazionali del personale fisso;

c) cessazione dell'attività aziendale o cessazione di attività agricola per fine contratto di locazione;

d) modifiche oggettivamente rilevanti dell'ordinamento colturale, dell'organizzazione aziendale, della stalla, della superficie poderale e sviluppo di nuove strutture che impediscano il mantenimento dei preesistenti livelli occupazionali del personale fisso;

e) adesione dell'azienda a forme associative di conduzione, a Cooperative di Servizio o ad altre forme associative, che impedisca il mantenimento dei preesistenti livelli occupazionali del personale.

Art. 52 - Dimissioni

Premesso che il Decreto Legislativo n. 151/2015 ha introdotto una nuova procedura telematica per i casi di dimissioni e risoluzioni consensuali, le Parti convengono che il lavoratore potrà presentare le proprie dimissioni, ovvero la risoluzione consensuale per il tramite dei patronati e delle organizzazioni sindacali. In particolare le organizzazioni sindacali dei lavoratori, al fine di favorire la corretta informazione relativamente alla risoluzione del rapporto di lavoro, si faranno carico di illustrare ai lavoratori le nuove procedure di legge.

Art. 53 - Indennità di anzianità

Ci si riporta a quanto previsto dall'art. 57 del vigente C.C.N.L.



TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

Art. 54 - Delegato di Azienda, R.S.U. - Operai agricoli

A modifica dell'art. 80 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si stabilisce quanto segue:

- nelle aziende che occupino più di cinque lavoratori dipendenti (operai a tempo indeterminato ed avventizi) sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

- Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le R.S.U. di cui allegato n. 19 del vigente C.C.N.L., sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del C.C.N.L. 19/06/2018 e del presente C.P.L.-

- Nelle aziende che occupino più di 30 operai agricoli, di cui almeno 20 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nelle quali non siano state costituite le R.S.U. di cui allegato n. 19 del vigente C.C.N.L., sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto Collettivo di Lavoro.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui al presente articolo.

All'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, dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessati, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro, ai Delegati stessi e, per conoscenza, alle Direzioni aziendali.

Qualora il delegato aziendale sia un lavoratore a tempo determinato, ai fini di agevolare l'esercizio delle funzioni sindacali ai sensi dell'art. 80 del C.C.N.L., la tutela ed il diritto di esplicare i compiti di cui al presente articolo nonché il diritto al godimento dei permessi sindacali di cui all'art. 51 del presente Contratto, decorrono, in costanza del rapporto di lavoro, dal momento della comunicazione della nomina al datore di lavoro che potrà essere effettuato "brevi manu" dall'Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza del delegato stesso.

I delegati sindacali godranno della tutela e dei diritti previsti dal vigente C.C.N.L. e dagli artt. 54 e 55 del presente C.P.L. sin dal momento in cui perviene comunicazione all'Azienda.

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

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie sono disciplinate dal protocollo d'Intesa per la costituzione delle R.S.U. operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerarsi parte integrante del presente C.P.L.-

Il delegato o la R.S.U. hanno 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 infortuni e malattie professionali e ad adottare condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore;

c) esaminare in prima istanza le vertenze sindacali per un eventuale tentativo di conciliazione. Le Parti potranno chiedere l'intervento dei rispettivi Sindacati;

d) con riferimento agli artt. 34 e 36 del vigente C.C.N.L. il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie dei dipendenti deve tener conto, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, degli interessi e dei desideri dei medesimi, espressi anche tramite i loro delegati aziendali o le R.S.U.;

e) per quanto riguarda le prestazioni di lavoro straordinario si fa riferimento all'art. 28 del presente Contratto.

Art. 55 - Permessi Sindacali

A modifica di quanto previsto dall'art. 85 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si stabilisce che i permessi retribuiti per i lavoratori che siano delegati aziendali o componenti delle

R.S.U. sono pari a 5 (cinque) ore mensili e possono essere cumulabili nell'anno limitatamente ai delegati sindacali aziendali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; sono invece cumulabili in un quadrimestre per i delegati sindacali con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 56 - Riunioni in azienda

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 84 del C.C.N.L., le riunioni aziendali possono essere indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali provinciali di categoria.

Art. 57 - Quote sindacali per delega

In relazione a quanto disposto dall'art. 88 del vigente C.C.N.L., e preso atto che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno titolo a percepire, tramite ritenuta su salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con criteri che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale, la quota sindacale per delega è escussa dalle aziende per i soli operai che abbiano debitamente sottoscritto l'apposito modulo individuale di delega.

Il pagamento del contributo sarà effettuato in due soluzioni annuali, entro il 10 Luglio e il 10 Gennaio di ogni anno.

Art. 58 - Controversie individuali

Ad integrazione di quanto previsto all'art. 89 del vigente C.C.N.L., si stabilisce che la parte interessata alla controversia comunichi gli estremi alla propria Organizzazione, la quale provvederà a prendere i necessari contatti con l'Organizzazione della controparte, onde esperire il tentativo di conciliazione.

Le Organizzazioni sindacali interessate convocheranno le parti e provvederanno entro 15 giorni all'esame della vertenza ed al tentativo di compimento della medesima.

Del risultato verrà redatto apposito verbale, che dovrà essere firmato dalle parti interessate.

Art. 59 - Compartecipazione

Per la Compartecipazione Individuale sulle singole colture, i relativi accordi saranno stipulati direttamente fra le parti interessate.

Art. 60 - Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente Contratto non modificano le condizioni di miglior favore in essere per i lavoratori.

