

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DI MANTOVA
DA VALERE PER IL PERIODO
1° GENNAIO 2020 - 31 DICEMBRE 2023**

Il giorno 20 maggio 2021, presso la sede di Confagricoltura Mantova, sita in via L. Fancelli n. 4 a Mantova

TRA

- Confagricoltura Mantova, rappresentata dal Presidente Alberto Cortesi e dal Direttore Daniele Sfulcini, assistiti dal p.a. Alberto Mainoldi;
- Federazione Provinciale Coldiretti di Mantova, rappresentata dal Presidente Paolo Carra e dal Direttore Erminia Comencini, assistiti dal Sig. Luca Beccari;
- CIA EST Lombardia di Mantova, rappresentata dal Commissario Claudio D'Ascanio e da Paolo Conti;

E

- Fai Cisl Asse del Po Territorio di Mantova, rappresentata dal Segretario Generale Paola Marazzi, assistita dai Sigg. Lino Somenzi, Ciro Di Lena e Andrea E. Fontanili;
- Flai Cgil di Mantova, rappresentata dal Segretario Generale Marco Volta assistito da Ivan Papazzoni;
- Uila Uil di Mantova, rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Carrus e dal Segretario Gennaro Pesce;

È STATO DEFINITO

il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Mantova.

Il Contratto Provinciale di Lavoro recepisce il Contratto Collettivo Nazionale del 19 Giugno 2018 e fissa l'ambito di applicazione delle norme di rinvio prevista dagli artt. 92 e 93. Inoltre, prevede, disciplina, integra e modifica le norme contenute dal precedente Contratto Provinciale del 8 Marzo 2017. Le norme in esso contenute sono direttamente operanti nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori della provincia di Mantova.

Tali norme si intendono espressamente vincolanti per le parti firmatarie del presente accordo, le quali si impegnano a sensibilizzare i propri associati ed iscritti alla loro applicazione.

ART. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

(riferimento articolo 1 CCNL)

Il presente contratto provinciale di lavoro integra il Contratto Collettivo Nazionale del 24 ottobre 2014 per quanto si riferisce alle materie previste dalle norme di rinvio contenute nel contratto nazionale, consolida le norme contenute dai precedenti Contratti Integrativi recependo allo scopo le normative introdotte dal Contratto Provinciale stipulato in data 19 luglio 1996 a integrazione del Contratto Collettivo Nazionale del 19 luglio 1995, del Contratto Provinciale stipulato in data 27 marzo 2000 a

integrazione del Contratto Collettivo Nazionale del 10 luglio 1998, del Contratto Provinciale stipulato in data 14 giugno 2004 a integrazione del Contratto Collettivo Nazionale del 10 luglio 2002, del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato in data 10 luglio 2008 a integrazione del Contratto Collettivo Nazionale del 6 luglio 2006 e del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato in data 7 agosto 2013 a integrazione del Contratto Collettivo Nazionale del 10 maggio 2010.

Pertanto, le norme in esso contenute sono direttamente operanti e dispiegano la loro efficacia nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori della provincia di Mantova.

ART. 2 DECORRENZA E DURATA DEL CPL

Il Contratto Provinciale di Lavoro decorre dal 1^a gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2021 per la parte economica e il 31 dicembre 2023 per la parte normativa, fatte salve le diverse decorrenze previste dai singoli articoli.

Il CPL conserverà la sua integrale efficacia fino ad un suo esplicito rinnovo.

ART. 3 EFFICACIA DEL CONTRATTO (riferimento articolo 4 CCNL)

Le norme del presente CPL e del vigente CCNL dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e degli operai dipendenti.

Tali norme si intendono espressamente vincolanti per le parti firmatarie del presente accordo, le quali si impegnano a sensibilizzare i propri associati ed iscritti alla loro applicazione.

ART. 4 SISTEMA DELLE RELAZIONI

L'evoluzione del settore agricolo mantovano, risultante dall'introduzione di continue innovazioni tecnologiche e di nuove produzioni e l'ingresso del sistema agricolo italiano, nell'ambito dei mercati mondiali e l'introduzione nel mercato del lavoro agricolo di forze nuove, provenienti anche da paesi extracomunitari, impongono un sistema di relazioni sindacali avanzate.

Tale sistema, deve trovare una propria collocazione in un metodo di confronto nuovo tra le parti firmatarie del contratto provinciale, che dovrà svilupparsi maggiormente anche attraverso le attività bilaterali già costituite, come la cassa CIMI, l'Osservatorio Provinciale e il comitato paritetico per la sicurezza.

A sostegno di quest'esigenza si individua la cassa CIMI quale naturale sede di confronto e di collocazione delle attività bilaterali del settore.

ART. 5 ENTE BILATERALE AGRICOLTURA MANTOVANA (EBAM), RETE LAVORO AGRICOLO QUALITA', OSSERVATORIO PROVINCIALE, COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE (riferimento articoli 8, 9 e 12 CCNL)

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL, nell'intento di razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare relazioni bilaterali, tenuto conto anche delle indicazioni provenienti dalla commissione paritetica nazionale, le parti si obbligano a definire la costituzione dell'Ente Bilaterale Agricoltura Mantovana (EBAM).

Le parti concordano, al fine di rendere la gestione dell'EBAM sempre più efficace per le esigenze dei lavoratori e delle aziende, di integrare fino ad un tetto massimo di 75.000 euro per il 2021 e da deliberare per gli anni successivi le prestazioni di welfare e previdenziali in seguito a regolamento emanato dallo stesso.

Si richiede alle Associazioni datoriali di promuovere l'adesione di un sempre maggior numero di aziende alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità al fine di rafforzare le iniziative di contrasto a fenomeni di irregolarità e sfruttamento, anche nell'interesse delle Aziende che rispettano le norme legislative in materia e i CCNL vigenti.

Si individua la cassa CIMI quale naturale sede di confronto e di collocazione delle attività bilaterali del settore.

Come previsto dall'art 12 del CCNL, l'Osservatorio Provinciale presso la Cassa CIMI procede alla verifica dell'evoluzione occupazionale e dei profili professionali in provincia di Mantova riferiti alla vigenza contrattuale, al fine di valutare un percorso che porti alla stabilizzazione della manodopera nel settore. L'avvio della Rete del lavoro agricolo di qualità è una prima concreta iniziativa finalizzata allo sviluppo di azioni positive di contrasto al caporalato ed al lavoro nero in agricoltura.

Le parti concordano di affidare all'osservatorio provinciale il compito di risolvere eventuali divergenze applicative e/o interpretative delle norme contrattuali vigenti: a tale scopo si recepisce il verbale di accordo del 30 giugno 2006 "Convenzione di costituzione della commissione paritetica provinciale di conciliazione".

ART. 6

CATEGORIE DI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

(riferimento articoli 21 e 22 CCNL)

Gli operai, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in:

a) operai a tempo indeterminato

Sono quei lavoratori la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto di lavoro presso la stessa azienda agricola e la cui retribuzione, viene corrisposta mensilmente;

b) operai a tempo determinato

Sono i lavoratori il cui rapporto di lavoro, a differenza di quello dei lavoratori a tempo indeterminato, è caratterizzato dalla precarietà e saltuarietà di occupazione presso le varie aziende agricole e che comunque non supera presso la stessa azienda nel corso dell'anno, le 180 giornate di lavoro, fatto salvo quanto previsto alla lettera **c)** degli articoli 21 e 22 del CCNL vigente.

ART. 7

ASSUNZIONE - CONTRATTO INDIVIDUALE

(riferimento articoli 13 e 14 CCNL)

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

Con l'introduzione del Libro Unico del Lavoro e la contestuale abrogazione del Registro d'Impresa, l'obbligo del datore di lavoro di procedere alla consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore è

assolto, a partire dal 1° gennaio 2009, con la copia della comunicazione obbligatoria inviata telematicamente (Mod. UNILAV).

Per gli aspetti economici e normativi, non evidenziati in tale modello, si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL e dal CPL di categoria.

Tale disposizione è valida sia per le assunzioni di operai a tempo indeterminato che determinato.

ART. 8

PERIODO DI PROVA

(riferimento art. 15 C.C.N.L.)

Il periodo di prova nelle assunzioni a tempo indeterminato è stabilito in **20** giorni di calendario per i lavoratori comuni; in **25** giorni di calendario per i qualificati e qualificati super e in **30** giorni di calendario per gli specializzati, specializzati super e super A.

Il periodo di prova per i dipendenti assunti a tempo determinato con contratto di lavoro di almeno 6 mesi (102 giornate lavorative) viene elevato a 15 giorni lavorativi.

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

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

ART. 9

ATTREZZI DI LAVORO

(riferimento articolo 46 CCNL)

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro a cui è adibito.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

ART. 10

RIASSUNZIONE

(riferimento articolo 20 CCNL)

Le priorità per l'applicazione dei criteri di riassunzione degli operai a tempo determinato vengono stabilite nel seguente modo:

1. professionalità;
2. anzianità di servizio;
3. situazione familiare.

Il diritto di riassunzione è confermato, salvo effettive gravi motivazioni che ne impediscano l'applicazione.

Eventuali controversie saranno demandate alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 5 del presente CPL.

Detti criteri non sono applicabili alla manodopera assunta per le campagne di raccolta.

ART. 11
AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEGLI ADOLESCENTI

Per quanto concerne l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e degli adolescenti si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL vigente ed alle norme di legge vigenti in materia.

Alle lavoratrici madri assunte a tempo indeterminato con figli inferiori a 3 anni di età sarà concessa, dietro specifica richiesta, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time che non potrà comunque essere inferiore a 18 ore settimanali.

Al compimento del 3[^] anno di vita del bambino e fino al 6[^] anno, potrà essere prorogato il rapporto di lavoro part-time dietro specifica richiesta.

L'orario di lavoro sarà ripristinato a tempo pieno con il compimento del settimo anno di vita del bambino salvo diversi accordi con il datore di lavoro.

ART. 12
FORMAZIONE PROFESSIONALE
(riferimento articolo 10 CCNL)

Le parti considerano la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori condizioni necessarie per il miglioramento della competitività delle imprese e per la tutela e la promozione del lavoro.

A tal fine le parti costituiranno un gruppo di lavoro paritetico allo scopo di individuare, formulare e promuovere iniziative di formazione professionale per i lavoratori operanti in settore ad alto contenuto tecnologico e professionale.

I piani formativi preventivamente programmati dal costituendo Ente Bilaterale, di cui all'articolo 5 del presente CPL, potranno prevedere per i partecipanti il riconoscimento del livello superiore d'inquadramento.

Tale riconoscimento è vincolato al buon esito della formazione professionale stessa.

I lavoratori che parteciperanno a questa formazione usufruiranno del monte ore previsto per il diritto allo studio.

ART. 13
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante si rimanda a quanto previsto dall'articolo 18 del CCNL vigente.

In riferimento agli accordi sottoscritti a livello nazionale, le parti riconoscono la necessità di concordare un apposito protocollo d'intesa a livello locale per la formazione del dipendente apprendista con appositi corsi professionalizzanti per il settore agricolo a copertura delle 40 ore di formazione annua (per tre anni) previste per legge.

ART. 14
APPALTI

Per quanto concerne la possibilità per le aziende agricole di affidare appalti di lavoro a società cooperative, il presente CPL richiama espressamente quanto previsto dall'art. 30 del vigente CCNL.

In tal caso le cooperative devono retribuire i lavoratori da impiegare nelle aziende agricole sulla base del presente contratto provinciale.

La cooperativa s'impegna a sottoscrivere il contratto di appalto il cui modello di testo sarà allegato al presente accordo (**Allegato "L"**) e ad inviarne copia all'Osservatorio provinciale agricolo.

L'impresa appaltatrice, altresì, deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni che sono oggetto di appalto ed inoltre la stessa dovrà fornire a quella committente il DURC, utile a far verificare all'impresa committente la sua regolarità contributiva.

L'impresa appaltatrice, nell'esercizio della sua attività in appalto, dovrà applicare ai lavoratori il CCNL e il CPL sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e provinciale.

Nuove disposizioni sono state introdotte nel caso dei distacchi internazionali, nel caso in cui ci sia un'azienda appaltatrice che abbia la propria sede legale fuori dall'Italia (UE ed extra UE).

Per i lavoratori di tali aziende si applicano le stesse condizioni di lavoro ed occupazione, ai sensi delle disposizioni del d.lgs. n. 136/2016 (che recepisce la direttiva europea 2014/67/UE in materia), compreso il CCNL e il CPL di riferimento degli operai agricoli e florovivaisti.

L'Osservatorio provinciale potrà verificare l'utilizzo dei contratti d'appalto stipulati nell'attuale vigenza contrattuale per un'analisi e valutazione congiunta, finalizzata al rispetto delle normative e dei trattamenti economici previsti.

ART. 15

CLASSIFICAZIONI, PROFILI PROFESSIONALI, DECLARATORIE E MANSIONARI

(riferimento articolo 31 CCNL)

Gli operai agricoli, florovivaisti, zootecnici, gli addetti alla manutenzione del verde pubblico e privato e gli operatori in agriturismo della provincia di Mantova, sono classificati all'interno delle seguenti aree, in base ai seguenti profili professionali:

1^a area: appartengono a questa area i lavoratori di elevata competenza e responsabilità riconducibili alle figure degli Specializzati, Specializzati Super e Specializzati Super A.

2^a area: appartengono a questa area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi non complessi ma per i quali occorrono conoscenza e capacità professionale acquisita per pratica o per titolo riconducibili alle figure dei Qualificati e Qualificati Super.

3^a area: appartengono a questa area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali riconducibili ai Comuni, ai Lavoratori stagionali e agli Addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti.

PROFILI PROFESSIONALI

Area 1ª – Specializzati Super A, Specializzati Super e Specializzati

Sono **SPECIALIZZATI SUPER A** i seguenti profili professionali:

Casaro capo tecnico - Cuoco responsabile di agriturismo - Cantiniere - Capo operaio - Capo squadra nel settore florovivaistico.

Sono **SPECIALIZZATI SUPER** i seguenti profili professionali:

Addetto alle bovine da latte - Addetto alla Sala Parto - Addetto di campagna - Autista e conduttore di macchine operatrici complesse - Figure particolari altamente specializzate - Capo allevatore in allevamenti di vario genere -Addetto di campagna polivalente - Giardiniere - Vivaista - Ibridatore Selezionatore - Potatore artistico -Conduuttore patentato di caldaie a vapore Operatore in Azienda Agrituristica - Operatore di agriturismo equestre -Addetto alla vendita di prodotti aziendali -Frutticoltore - Orticoltore - Guardiacaccia - Addetto alle produzioni vitivinicole - Fecondatore e addetto alle sala parto negli allevamenti intensivi.

Sono **SPECIALIZZATI** i seguenti profili professionali:

Mungitore - Cuoco in agriturismo -Addetto responsabile di Allevamenti - Addetto di Campagna – Giardiniere e addetto alla manutenzione del verde -Vivaista - Frutticoltore ed Orticoltore – Guardiacaccia responsabile - Addetto alle produzioni vitivinicole - Addetto agli impianti automatizzati - Addetti al confezionamento e controllo qualità (con esperienza quinquennale) - Addetti alla cura ed alla salute del corpo – Magazziniere – Addetto all’impianto di produzione biogas.

Area 2ª - Qualificati Super e Qualificati:

Sono **QUALIFICATI SUPER** i seguenti profili professionali:

Addetti agli allevamenti in genere - Addetti alle produzioni vitivinicole -Mungitore di prima assunzione - Addetti agli impianti automatizzati - Addetti al controllo qualità - Operatore agrituristico - Addetto a lavori di campagna - Giardiniere e/o vivaista - Cameriere in agriturismo – Promoter – Aiuto casaro – Manutentore green – Addetto vendita prodotti aziendali.

Sono **QUALIFICATI** i seguenti profili professionali:

Addetto alle produzioni vitivinicole – Aiuto giardiniere e/o vivaista - Addetto alla selezione e confezionamento prodotti - Addetto a lavori generici in allevamento - Addetti a lavori generici di campagna o altri settori – Aiuto casaro alla prima esperienza lavorativa – Aiuto cuoco – Potatore – Addetto all’impianto di produzione biogas – Guardiacaccia – Manutentore green.

Area 3ª – Comuni, Operai addetti alla raccolta e lavori preliminari e complementari, Lavoratori Stagionali:

Sono **COMUNI** i seguenti profili professionali:

Promoter – Addetto alla pulizia dell’impianto fotovoltaico.

Oltre a questi sono considerati Comuni tutti i lavoratori adibiti a semplici funzioni di pulizia, ordine degli ambienti e attività manuali senza contenuti di ordine professionale.

Sono **OPERAI ADDETTI ALLA RACCOLTA E LAVORI PRELIMINARI E COMPLEMENTARI**:

Lavoratori addetti specificatamente alla raccolta di meloni e cocomere e ad altre semplici operazioni colturali, preliminari e complementari alla raccolta stessa, svolte manualmente.

Sono **LAVORATORI STAGIONALI (ADDETTI ALLA RACCOLTA)**:

Lavoratori stagionali, ulteriormente e specificatamente assunti esclusivamente per le operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli e per la vendemmia.

Si concorda un mansionario di riferimento con applicazione dal 1/8/2013, articolato su 7 settori produttivi:

- a) **Aziende florovivaistiche;**
- b) **Aziende zootecniche e caseifici aziendali;**
- c) **Aziende agrituristiche;**
- d) **Aziende ortofrutticole e vitivinicole;**
- e) **Lavori di campagna;**
- f) **Aziende agro energetiche.**
- g) **Guardiacaccia.**

DECLARATORIE E MANSIONARI

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Operai Specializzati Super A

CAPO SQUADRA: è l'addetto incaricato dal datore di lavoro o dal responsabile di azienda, con mansioni di responsabilità e coordinamento di un gruppo di almeno quattro lavoratori.

Operai Specializzati Super

GIARDINIERE: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo per la realizzazione di un impianto, individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, la creazione di specchi d'acqua, posti a sedere, creazione di sentieri nonché piccole scale, muretti recinzioni ecc.. È in grado di individuare i materiali necessari alle varie operazioni, quali ad es. pietre naturali e artificiali, cemento e legno e materie plastiche, sa operare su di essi, decide la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. E' responsabile dei lavori esterni di manutenzione del verde ed è in grado di guidare e coordinare gruppi o squadre di tre lavoratori.

VIVAISTA: è l'addetto responsabile del buon andamento del vivaio. Alle direttive del datore di lavoro, o chi per esso, sa rispondere del proprio operato nonché di quello del personale in sott'ordine. Attende sia in via diretta che non, a tutti i lavori inerenti alle colture in piena aria ed in eventuali trattamenti in serra, di fiori, di piante ornamentali, di sementi e vivai etc. nonché alle loro difese.

Conosce altresì la nomenclatura e le caratteristiche principali delle piante coltivate ed è in grado di registrare i dati relativi allo svolgimento del lavoro e della produzione.

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

POTATORE ARTISTICO: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

Operai Specializzati

GIARDINIERE E ADDETTO ALLA MANUTENZIONE DEL VERDE: è l'addetto, anche in ville e parchi privati, alle operazioni di giardinaggio, quali preparazione e modellazione del terreno, concimazione ed esecuzione delle colture floreali. Conosce inoltre la varietà delle piante e sa disporre gli eventuali trattamenti sanitari nonché gli imballaggi razionali per le piante. Come addetto ai lavori esterni mostra duttilità a qualsiasi lavoro, indice di una capacità polivalente.

VIVAISTA: è l'addetto a tutte le operazioni colturali del vivaio che sa eseguire con sufficiente autonomia ed elevata competenza. Opera sotto le direttive del datore di lavoro o del vivaista specializzato super sapendo rispondere dell'operato a lui affidato.

MAGAZZINIERE: è l'addetto che, seguendo le direttive del datore di lavoro, è in grado di assicurare la gestione e la conservazione dei prodotti e delle merci presenti all'interno del magazzino oltre che la regolare tenuta dei registri obbligatori.

Operai Qualificati Super

GIARDINIERE O VIVAISTA: operando sotto le direttive del responsabile aziendale, del capo squadra operaio specializzato super A, dell'operaio specializzato super o specializzato svolge con sufficiente competenza e professionalità le varie operazioni colturali in vivaio e di manutenzione del verde.

ADDETTO AGLI IMPIANTI AUTOMATIZZATI: sotto la direttiva dei diretti superiori, opera con specifica competenza sugli impianti automatizzati nelle aziende florovivaistiche.

PROMOTER: è l'addetto che, operando sotto la direttiva del datore di lavoro o dei diretti superiori, si occupa della promozione, presso centri commerciali e fiere, dei prodotti aziendali e alla raccolta degli ordini di vendita con sufficiente autonomia.

Operai Qualificati

AIUTO GIARDINIERE E/O VIVAISTA: è l'addetto alle seguenti operazioni: trapianto, invasatura, preparazione del terreno e quant'altro richiedente una semplice competenza.

ADDETTO AL CONFEZIONAMENTO PRODOTTI: è l'addetto alla selezione e confezionamento dei prodotti aziendali, con sufficiente capacità professionale.

Operai Comuni

PROMOTER: è l'addetto assunto per svolgere esclusivamente tale mansione che, operando secondo le direttive del datore di lavoro o di un suo incaricato, si occupa della promozione, presso centri commerciali e fiere, dei prodotti aziendali.

Operaio Comune: sono i lavoratori che svolgono attività generiche che comportano l'uso di attrezzature e strumenti semplici, che operano prevalentemente nel settore e sono addetti alle operazioni manuali come la raccolta dei residui delle operazioni di manutenzione del verde, lo spostamento e il caricamento/scaricamento dagli automezzi dei materiali e delle attrezzature utilizzate, ecc.

L'operaio comune a tempo indeterminato, assunto con decorrenza 1° gennaio 2008, matura il requisito alla qualifica superiore trascorsi 18 mesi dall'assunzione.

In caso di mancato riconoscimento della qualifica superiore a fronte di valutazioni inerenti le conoscenze specifiche e lo svolgimento della mansione, sarà attivata dall'azienda interessata, per una decisione nel merito, anche per il tramite della propria associazione, la commissione di conciliazione istituita presso l'osservatorio provinciale di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

ALLEVAMENTI E CASEIFICI AZIENDALI

Operai Specializzati Super A

CAPO OPERAIO: è l'addetto, incaricato dal datore di lavoro o dal responsabile di azienda, con mansioni di responsabilità e coordinamento di un gruppo di almeno 6 (sei) lavoratori a tempo indeterminato.

CASARO: capo tecnico.

Operai Specializzati Super

ADDETTO ALLE BOVINE DA LATTE: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo della stalla. Alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o di chi ne fa le veci, sa presiedere alle seguenti operazioni: mungitura, alimentazione, immagazzinamento dei mangimi, uso appropriato di macchine ed apparecchiature specifiche. E' in grado di verificare attraverso il sistema alimentare computerizzato la situazione sanitaria e gestatoria delle bovine, ne cura il decorso, attua le necessarie misure di igiene preventiva, opera la fecondazione artificiale delle stesse, la preparazione e il trattamento degli animali e dei loro prodotti ai fini della vendita.

ADDETTO ALLA SALA PARTO: è l'addetto in modo prevalente alla sala parto nelle stalle con più di 4 operai, qualora l'incarico dell'assistenza in sala parto sia attribuito in modo specifico ad un solo operaio avente particolare perizia rispetto ad altri.

CAPO ALLEVATORE IN ALLEVAMENTI AVICOLI, SUINICOLI, BOVINI A CARNE BIANCA E ROSSA, EQUINI ecc.: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo dell'allevamento avente almeno tre dipendenti.

Sa presiedere alle seguenti operazioni: ritiro degli animali da ingrasso o allevamento, sistemazione degli stessi in ambienti adeguati, alimentazione iniziale con gli opportuni medicinali ed integratori, preparazione dei mangimi anche con l'utilizzo di strumentazioni elettroniche, alimentazione programmata degli animali da allevamento, pulizia e disinfezione degli ambienti pieni e vuoti, assistenza ai parti e alle monte, preparazione degli animali e loro prodotti ai fini della vendita.

FECONDATORE E ADDETTO ALLE SALA PARTO NEGLI ALLEVAMENTI SUINICOLI: è l'addetto alla fecondazione artificiale e alla sala parto negli allevamenti intensivi, con autonomia d'iniziativa e responsabilità nella mansione da svolgere.

Operai Specializzati

MUNGITORE SPECIALIZZATO: è l'operaio di provata esperienza, addetto alle operazioni specifiche di mungitura, nonché alla pulizia degli impianti di mungitura e altre attrezzature connesse.

ADDETTO AGLI ALLEVAMENTI: è l'operaio in grado di svolgere specifiche mansioni di somministrazione dei mangimi, dei foraggi e di effettuare le usuali prestazioni di carattere igienico sanitario, assiste ai parti e cura lo svezzamento degli animali.

Operai Qualificati Super

AIUTO CASARO : è l'addetto che, sotto le direttive del casaro capo tecnico o del datore di lavoro, collabora nello svolgimento delle mansioni previste all'interno del caseificio aziendale.

ADDETTO AGLI ALLEVAMENTI: è l'addetto alle operazioni di governo e cura del bestiame con particolare riguardo alla somministrazione dei mangimi e all'igiene degli ambienti.

Sa rispondere dell'operato a lui affidato, è in grado di curare la manutenzione delle strutture di ricovero, sa costruire recinti e quant'altro serve allo scopo.

ADDETTO AGLI IMPIANTI AUTOMATIZZATI: sotto la direttiva dei diretti superiori, opera con specifica competenza sugli impianti automatizzati nelle aziende zootecniche, avicole e suinicole.

MUNGITORE DI PRIMA ASSUNZIONE: è l'operaio di non provata esperienza, o di prima assunzione, che collabora con il responsabile, sia esso l'operaio specializzato o il datore di lavoro, alle operazioni di mungitura, nonché alla pulizia degli impianti di mungitura e altre attrezzature connesse. Trascorsi 24 mesi di anzianità di servizio tale operaio matura il diritto alla qualifica di Specializzato.

Per il personale assunto con decorrenza 1° gennaio 2008, entro 30 giorni dal raggiungimento del suddetto periodo di 24 mesi, in caso di mancato riconoscimento della qualifica di specializzato a fronte di valutazioni inerenti le conoscenze specifiche e lo svolgimento della mansione, sarà attivata dall'azienda interessata, per una decisione nel merito, anche per il tramite della propria associazione, la commissione di conciliazione istituita presso l'osservatorio provinciale di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

Operai Qualificati

ADDETTO AGLI ALLEVAMENTI: è il lavoratore abitualmente adibito a lavori generici di custodia, di pulizia dei luoghi ove il bestiame è ricoverato, di trasporto materiale e quant'altro richiedente una semplice competenza e alla alimentazione del bestiame giovane svezzato.

AIUTO CASARO : è il lavoratore alla prima esperienza lavorativa nel settore che, sotto le direttive del casaro capo tecnico o del datore di lavoro, svolge le mansioni previste all'interno del caseificio aziendale.

Operai Comuni

Sono i lavoratori adibiti a lavori generici all'interno degli allevamenti quali pulizie degli ambienti e delle attrezzature utilizzando strumenti semplici.

L'operaio comune a tempo indeterminato, assunto con decorrenza 1° gennaio 2008, matura il requisito alla qualifica superiore trascorsi 18 mesi dall'assunzione.

In caso di mancato riconoscimento della qualifica superiore a fronte di valutazioni inerenti le conoscenze specifiche e lo svolgimento della mansione, sarà attivata dall'azienda interessata, per una decisione nel merito, anche per il tramite della propria associazione, la commissione di conciliazione istituita presso l'osservatorio provinciale di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

AGRITURISMI

Operai Specializzati Super A

CUOCO: è il lavoratore direttamente responsabile dell'attività aziendale e della cucina.

Operai Specializzati Super

OPERATORE AGRITURISTICO: è il lavoratore che svolge un ruolo di primo piano nell'organizzazione dei vari servizi agrituristici e che si dedica con competenza e responsabilità alla loro programmazione e alla loro gestione, in particolare negli indirizzi sportivi, ricreativi, culturali, formativi, igienistici –salutistici, naturalistici -ambientali, pescatori e venatori. Sa rapportarsi con cortesia e con capacità d'animazione con gli ospiti dell'azienda e corrispondere alle necessità polivalenti della struttura agrituristica.

OPERATORE DI AGRITURISMO EQUESTRE: è il lavoratore assunto da aziende agrituristiche che, per esperienza e titolo (patente A/2, brevetto di accompagnatore o di operatore), conosce l'alimentazione razionale del cavallo, è in grado di governare una stalla di equini ed è esperto nell'uso delle attrezzature da sella nonché in grado di gestire corsi od attività propedeutiche alla pratica dell'equitazione ed attività di trekking equestre.

Operai Specializzati

ADDETTI ALLA CURA E ALLA SALUTE DEL CORPO: operatori che, nell'ambito dell'attività agrituristica e in possesso di idonei attestati di qualifica, si dedicano a tale attività (legge regionale n° 4 del 6 maggio 2008 e successive modifiche ed integrazioni).

CUOCO : è il coordinatore e responsabile delle varie attività svolte in cucina.

Operai Qualificati Super

OPERATORI E CAMERIERI DELL'AGRITURISMO: sono coloro che si occupano del servizio ai clienti in sala (cameriere di sala) e collaborano nella gestione delle varie attività.

CUOCO: è il cuoco alla prima esperienza lavorativa nel settore.

MANUTENTORE GREEN: si occupa della manutenzione dell'erba, della scelta della semina e del tipo di taglio dell'erba.

Operai Qualificati

AIUTO CUOCO: è l'addetto che collabora all'interno della cucina con il cuoco aiutandolo nella preparazione delle pietanze. Provvede inoltre alla pulitura delle verdure, al taglio di carni e salumi, ecc.

MANUTENTORE GREEN : si occupa della cura e del taglio dell'erba.

Operai Comuni

OPERAIO GENERICO: è l'addetto in via esclusiva a mansioni generiche in cucina (es. lavapiatti) e alla pulizia dei locali e degli spazi in cui si esercitano attività agrituristiche, tra cui cucina, sala ristoro, camere ed alloggi, sale di accoglienza, piazzole per agri-campeggio e ambienti esterni.

L'operaio comune a tempo indeterminato, assunto con decorrenza 1° gennaio 2008, matura il requisito alla qualifica superiore trascorsi 18 mesi dall'assunzione.

In caso di mancato riconoscimento della qualifica superiore a fronte di valutazioni inerenti alle conoscenze specifiche e lo svolgimento della mansione, sarà attivata dall'azienda interessata, per una

decisione nel merito, anche per il tramite della propria associazione, la commissione di conciliazione istituita presso l'osservatorio provinciale di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

AZIENDE ORTOFRUTTICOLE E VITIVINICOLE

Operai Specializzati Super A

CANTINIERE: è l'addetto responsabile dell'intero ciclo delle lavorazioni in cantina, che risponde direttamente all'enologo o al responsabile di azienda.

Operai Specializzati Super

ADDETTO ALLE PRODUZIONI VITIVINICOLE: è il responsabile cantiniere nelle aziende specializzate con almeno altri due addetti. Essendo in possesso di specifiche qualità professionali è responsabile di tutte le fasi di vinificazione, dai lavori di pigiatura alla manutenzione ed imbottigliamento dei vini, qualora questo ruolo non sia rivestito dal datore di lavoro stesso o da un consulente esterno (enologo).

FRUTTICOLTORE: è l'addetto in forma prevalente alle attività in aziende frutticole specializzate che, per titolo od esperienza acquisita, è in grado di svolgere autonomamente tutte le operazioni inerenti il sistema produttivo aziendale. Opera alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o chi per esso, ed è in grado di guidare con competenza e responsabilità gli altri operai di livello inferiore. In particolare è in grado di usare tutte le macchine e gli strumenti meccanici atti alla attività di frutticoltura, è in grado di avere il controllo bio-sanitario degli alberi fruttiferi, in particolare per quanto riguarda gli eventuali parassiti o malattie e determinare gli opportuni trattamenti. Applica le diverse tecniche di produzione e riproduzione negli alberi da frutto, sa mettere a dimora il frutteto, risponde della potatura, innesti e diradamento ed è in grado di leggere le strumentazioni elettroniche di controllo atmosferico.

E' in grado infine di preparare il prodotto per il confezionamento e la vendita.

ORTICOLTORE: è l'addetto responsabile in una azienda di produzioni orticole che, per titolo od esperienza acquisita, risponde dell'andamento generale della produzione direttamente al datore di lavoro o chi per esso. Sa decidere gli opportuni trattamenti fitosanitari ed il momento della raccolta dei prodotti. Comanda gli operai in sott'ordine e predispone i prodotti per la vendita sia diretta che da inviare ai mercati.

Operai Specializzati

FRUTTICOLTORE ED ORTICOLTORE: è l'addetto in maniera stabile in aziende frutticole ed orticole che opera dando il proprio contributo con competenza specifica e responsabilità alle operazioni correnti. Sa usare i mezzi meccanici di natura non eccessivamente complessa. E' in grado di predisporre il terreno e la semina delle colture programmate, usare le opportune concimazioni e l'opportuno drenaggio per una adeguata irrigazione sia a campo aperto che in serra.

ADDETTO ALLE PRODUZIONI VITIVINICOLE: è l'operaio che, in possesso di caratteristiche specifiche e sotto la direttiva del datore di lavoro o di un enologo, esegue operazioni piuttosto delicate quali la chiarificazione dei vini, il taglio degli stessi e, qualora esista una linea di imbottigliamento, ne cura gli aspetti operativi più importanti quali l'individuazione degli eventuali guasti, il controllo del livello del vino, la presenza dei tappi, delle etichette, ecc.. Tiene sotto controllo costantemente il livello del vino nelle botti effettuando la sostituzione delle pastiglie antifermentative, ecc.

MAGAZZINIERE: è l'addetto che, seguendo le direttive del datore di lavoro, è in grado di assicurare la gestione e la conservazione dei prodotti e delle merci presenti all'interno del magazzino oltre che la regolare tenuta dei registri obbligatori.

Operai Qualificati Super

ADDETTO ALLE PRODUZIONI VITIVINICOLE: sotto la direttiva del datore di lavoro o di un tecnico esperto, esegue la pesatura dei vari componenti delle miscele antiparassitarie e, dopo averli sciolti nelle giuste dosi nell'acqua, provvede alla loro distribuzione. E' anche l'addetto alla potatura verde e invernale della vite e alla defogliazione eseguita anche meccanicamente.

ADDETTO AL CONTROLLO QUALITA': è l'addetto al controllo della qualità dei vari prodotti raccolti che sa eseguire il proprio lavoro con professionalità, acquisita per titolo o esperienza lavorativa.

ADDETTO AGLI IMPIANTI AUTOMATIZZATI: sotto la direttiva dei diretti superiori, opera con specifica competenza sugli impianti automatizzati nelle aziende ortofrutticole e vitivinicole.

PROMOTER: è l'addetto che, operando sotto la direttiva del datore di lavoro o dei diretti superiori, si occupa della promozione, presso centri commerciali e fiere, dei prodotti aziendali e alla raccolta degli ordini di vendita con sufficiente autonomia.

Operai Qualificati

ADDETTO ALLE PRODUZIONI VITIVINICOLE: è l'operaio che segue la linea di imbottigliamento sotto la direttiva del datore di lavoro o dei diretti superiori; tiene sotto controllo il livello e il riempimento dei vasi, segue la fermentazione e il travaso dei vini.

Opera inoltre la fertilizzazione e le lavorazioni sul filare con l'ausilio di motocoltivatori.

ADDETTO AL CONFEZIONAMENTO PRODOTTI: è l'addetto alla selezione e confezionamento dei prodotti aziendali, con sufficiente capacità professionale.

POTATORE: è l'addetto a semplici operazioni di potatura degli alberi da frutto.

Operai Comuni

Sono i lavoratori che svolgono attività generiche che comportano l'uso di attrezzature e strumenti semplici, come gli operai addetti alle operazioni manuali su colture orticole, frutticole e vitivinicole quali, ad esempio, il diradamento sulle piante di vite, la pigiatura e l'allontanamento dei graspi.

PROMOTER: è l'addetto assunto per svolgere esclusivamente tale mansione che, operando secondo le direttive del datore di lavoro o di un suo incaricato, si occupa della promozione, presso centri commerciali e fiere, dei prodotti aziendali.

L'operaio comune a tempo indeterminato, assunto con decorrenza 1° gennaio 2008, matura il requisito alla qualifica superiore trascorsi 18 mesi dall'assunzione.

In caso di mancato riconoscimento della qualifica superiore a fronte di valutazioni inerenti le conoscenze specifiche e lo svolgimento della mansione, sarà attivata dall'azienda interessata, per una decisione nel merito, anche per il tramite della propria associazione, la commissione di conciliazione istituita presso l'osservatorio provinciale di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

AZIENDE PRODUTTRICI DI MELONI E ANGURIE

Operai Specializzati

TRATTORISTA: è l'addetto che utilizza prevalentemente nel corso della sua attività lavorativa giornaliera gli usuali mezzi meccanici, anche relativamente complessi, presenti in azienda per svolgere le varie operazioni colturali in campo aperto o in serra. Si occupa anche dell'ordinaria manutenzione degli stessi.

Operai Qualificati

ADDETTO ALLA SELEZIONE E CONFEZIONAMENTO DEI PRODOTTI: è l'addetto che svolge la propria attività **esclusivamente** all'interno dei magazzini e provvede alla selezione e confezionamento dei prodotti aziendali con sufficiente capacità professionale. Utilizza gli usuali mezzi meccanici presenti in magazzino.

Operai Comuni

ADDETTO AL CONFEZIONAMENTO E IMBALLAGGIO DEI PRODOTTI: è l'addetto che svolge la propria attività **esclusivamente** all'interno dei magazzini e provvede al confezionamento manuale dei prodotti aziendali e al loro imballaggio per la spedizione

Operai addetti alla raccolta e lavori preliminari e complementari

Sono i lavoratori che eseguono manualmente le operazioni colturali **preliminari e complementari** alla raccolta di meloni e angurie quali semina, trapianto, preparazione delle coperture, lavorazioni in magazzino, smaltimento tunnel, pulizia del terreno, ecc. oltre che la raccolta stessa del prodotto.

Per queste figure professionali viene adottata un'apposita tariffa oraria comprensiva del T.F.R. pari ad Euro 8,50 dal mese di agosto 2016.

Tale tariffa sarà assoggettata ai futuri aumenti retributivi stabiliti dai rinnovi contrattuali.

La tariffa viene applicata per rapporti di lavoro che garantiscano un numero minimo di **60 giornate lavorative nell'anno.**

LAVORATORI STAGIONALI

Operai addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli e alla vendemmia:

sono i lavoratori stagionali assunti ed impiegati esclusivamente per le operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli e per la vendemmia, senza alcuna preparazione e formazione professionale.

Tali tariffe rimarranno in vigore solo ed esclusivamente per la durata delle rispettive lavorazioni.

LAVORI DI CAMPAGNA E AZIENDALI

(officine, laboratori, mangimifici, conduttore di caldaie a vapore, spacci aziendali, ecc.)

Operai Specializzati Super A

CAPO OPERAIO: è l'addetto incaricato dal datore di lavoro o dal responsabile di azienda, con mansioni di responsabilità e coordinamento di un gruppo di almeno 6 (sei) lavoratori a tempo indeterminato.

Operai Specializzati Super

ADDETTO DI CAMPAGNA: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo della campagna. Alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o di chi ne fa le veci, sa presiedere e svolgere con autonomia alle operazioni colturali con particolare abilità e precisione.

AUTISTA E CONDUTTORE DI MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE: è l'operaio che, fornito della prescritta patente, sa usare con grande perizia anche su strada le grandi macchine operatrici agricole complesse semoventi, nonché autocarri e automezzi in genere dentro e fuori l'azienda provvedendo alla manutenzione ed alla riparazione ordinaria dei mezzi, effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda. Sa inoltre eseguire scritture amministrative contabili inerenti alle incombenze del proprio ruolo ed è responsabile del carico che trasporta. Sa inoltre rendicontare in modo accurato le operazioni di carico, scarico e resa merci.

MECCANICI, FABBRI, FALEGNAMI, IDRAULICI, ELETTRICISTI, ADDETTI ALLA PREPARAZIONE DEI MANGIMI: sono quegli addetti che esercitano in modo prevalente ed autonomo i lavori connessi con tali qualifiche in aziende agricole dotate di laboratori, officine adeguate ed impianti per la preparazione di mangimi e miscele.

ADDETTO DI CAMPAGNA POLIVALENTE: è l'addetto di campagna che all'atto di assunzione e/o nel proseguo del rapporto di lavoro, su richiesta del datore di lavoro, dichiara la propria disponibilità a svolgere mansioni di allevamento analoghe a quelle del personale addetto per garantire allo stesso il godimento dei riposi settimanali, le ferie e quant'altro di diritto.

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

ADDETTO ALLA VENDITA DI PRODOTTI AZIENDALI: è l'addetto alla vendita di prodotti (carni, formaggi, latticini, frutta, piante, fiori e ortaggi, etc.) nelle aziende fornite di spacci aziendali e/o negli spazi autorizzati anche all'esterno dell'azienda (mercati, fiere, ecc.). Dimostra una conoscenza approfondita dei prodotti e mostra una predisposizione alla vendita garantendo ordine, pulizia, cortesia e affabilità.

Operai Specializzati

ADDETTO DI CAMPAGNA: è l'addetto alle varie operazioni di campagna, opera sotto le direttive del datore di lavoro o dell'operaio Specializzato Super sapendo rispondere dell'operato a lui affidato. È in grado di svolgere specifiche mansioni inerenti al suo ruolo, usa correttamente gli usuali mezzi meccanici anche relativamente complessi. Cura in forma saltuaria l'ordinaria manutenzione dei beni aziendali.

ADDETTO AGLI IMPIANTI AUTOMATIZZATI: è l'addetto al funzionamento e alla manutenzione ordinaria e di primo intervento su impianti automatizzati in allevamento intensivi di aziende zootecniche, avicole, ecc. e negli altri tipi di aziende in cui si effettua la selezione, controllo e confezionamento dei prodotti.

ADDETTI AL CONFEZIONAMENTO E CONTROLLO QUALITÀ: è l'addetto con esperienza quinquennale maturata nel settore e, sulla base delle indicazioni fornite dai diretti superiori, opera con specifica competenza e polivalenza alla cernita e al confezionamento effettuando anche controlli sulla corretta qualità del prodotto.

Operai Qualificati Super

ADDETTO AGLI IMPIANTI AUTOMATIZZATI: è l'addetto che, sotto la direttiva dei diretti superiori, opera con specifica competenza sugli impianti automatizzati nei mangimifici e negli spacci aziendali.

ADDETTO AL CONTROLLO QUALITÀ': è l'addetto al controllo della qualità dei vari prodotti raccolti che sa eseguire il proprio lavoro con professionalità, acquisita per titolo o esperienza lavorativa.

ADDETTO AI LAVORI DI CAMPAGNA: è l'addetto che opera sotto le direttive del responsabile aziendale o dell'operaio specializzato. Usa correttamente gli usuali mezzi meccanici collaborando con l'operaio specializzato all'ordinaria manutenzione degli stessi.

ADDETTO ALLA VENDITA DI PRODOTTI AZIENDALI: è l'addetto che, in collaborazione con il titolare aziendale o il diretto superiore, si occupa della vendita di prodotti (carni, formaggi, latticini, frutta, piante, fiori, ortaggi, etc.) nelle aziende fornite di spacci aziendali e/o negli spazi autorizzati anche all'esterno dell'azienda (mercati, fiere, etc.) garantendo ordine, pulizia, cortesia e affabilità.

Operai Qualificati

ADDETTO AL CONFEZIONAMENTO PRODOTTI: è l'addetto alla selezione e confezionamento dei prodotti aziendali con sufficiente capacità professionale.

ADDETTO AI LAVORI DI CAMPAGNA E ALTRI SETTORI: è il lavoratore abitualmente adibito a lavori generici, alla raccolta dei prodotti con utilizzo di semplici mezzi meccanici, al recupero di attrezzi e alla pulizia degli interni ed esterni dell'azienda.

Operai Comuni

Sono i lavoratori che svolgono attività generiche che comportano l'uso di attrezzature e strumenti semplici, che operano prevalentemente all'interno dell'azienda o in campagna e che possono collaborare anche con operai aventi qualifiche superiori portando attrezzature ed eseguendo semplici lavori manuali di contorno all'attività principale svolta dai primi.

L'operaio comune a tempo indeterminato, assunto con decorrenza 1° gennaio 2008, matura il requisito alla qualifica superiore trascorsi 18 mesi dall'assunzione.

In caso di mancato riconoscimento della qualifica superiore a fronte di valutazioni inerenti le conoscenze specifiche e lo svolgimento della mansione, sarà attivata dall'azienda interessata, per una decisione nel merito, anche per il tramite della propria associazione, la commissione di conciliazione istituita presso l'osservatorio provinciale di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

AZIENDE AGROENERGETICHE

Operai Specializzati

ADDETTO ALL'IMPIANTO DI PRODUZIONE BIOGAS : è l'operaio che con autonomia esecutiva e competenza professionale manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento dell'impianto ed è addetto alla manutenzione ordinaria e di primo intervento.

Operai Qualificati

ADDETTO ALL'IMPIANTO DI PRODUZIONE BIOGAS: è il lavoratore che, utilizzando mezzi meccanici, provvede al caricamento dell'impianto e al controllo delle varie apparecchiature (manometri, pressometri, ecc.) per garantire un regolare e corretto funzionamento dello stesso.

Operai Comuni

ADDETTO ALLA PULIZIA DELL'IMPIANTO FOTOVOLTAICO: è l'addetto alla pulizia periodica dei pannelli fotovoltaici e dell'area dell'impianto stesso.

L'operaio comune a tempo indeterminato, assunto con decorrenza 1° gennaio 2008, matura il requisito alla qualifica superiore trascorsi 18 mesi dall'assunzione.

In caso di mancato riconoscimento della qualifica superiore a fronte di valutazioni inerenti le conoscenze specifiche e lo svolgimento della mansione, sarà attivata dall'azienda interessata, per una decisione nel merito, anche per il tramite della propria associazione, la commissione di conciliazione istituita presso l'osservatorio provinciale di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

GUARDIACACCIA

Operai Specializzati

GUARDIACACCIA RESPONSABILE: è il lavoratore di provata esperienza che, agendo in autonomia e con facoltà d'iniziativa, è tenuto a svolgere le mansioni di Guardiacaccia responsabile. I compiti di tale figura sono:

- a) vigilanza dell'azienda faunistico-venatoria da cui dipende;
- b) assicurare l'osservanza delle norme contenute nel T.U. delle leggi sulla caccia e di tutte le disposizioni che disciplinano la materia;
- c) occuparsi della lotta agli animali nocivi e provvedere al mantenimento della selvaggina in azienda.
- d) far rispettare, a chi eserciti la caccia in azienda con debito permesso, il regolamento interno;
- e) provvedere alla conservazione e alla custodia delle recinzioni, degli appostamenti mobili e fissi, degli ordini di cattura e degli attrezzi dell'azienda;
- f) vigilare affinché non vengano messe in opera apparecchiature abusive di cattura degli animali;
- g) svolgere ogni altra mansione connessa alla sua funzione.

Operai Qualificati

GUARDIACACCIA: è il lavoratore che, dotato delle previste autorizzazioni e senza alcuna esperienza lavorativa nel settore, svolge le mansioni di Guardiacaccia secondo gli ordini e le istruzioni impartite dal datore di lavoro o dal responsabile aziendale, senza autonomia operativa.

Tenuto conto del carattere stagionale dell'attività venatoria, si crea la necessità di ricorrere ad orari lavorativi flessibili.

La distribuzione dell'orario di lavoro ordinario potrà avvenire d'intesa tra datore di lavoro e dipendente.

ART. 16
STAGIONALITA' DELLA MANUTENZIONE DEL VERDE

Le parti riconoscono che la stagionalità è una caratteristica strutturale anche dei lavori e servizi di creazione, sistemazione e manutenzione di aree verdi pubbliche e private e che il concetto di attività stagionale, per indubbia equiparazione del comparto del "verde" con il settore agricolo, si è nel tempo significativamente ampliato estendendosi da una stagionalità legata ai cicli biologici naturali ad una stagionalità per intensificazione e sviluppo delle attività collegate alle variazioni climatiche o connesse a tradizionali ricorrenze e festività, o per esigenze dell'organizzazione tecnico-produttiva e delle caratteristiche tipiche del comparto aziendale.

ART. 17
MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA
(riferimento articoli 32 e 33 CCNL)

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

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per la qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di una qualifica superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto alla nuova qualifica superiore quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di venti giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio di qualifica di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

Per quanto riguarda la qualifica dell'operaio "Specializzato Super A" si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 2103 del Codice Civile.

ART. 18
ORARIO DI LAVORO
(riferimento articolo 34 CCNL)

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

Per i lavoratori di campagna, siano essi assunti a tempo determinato (avventizi) che a tempo indeterminato (fissi) l'orario di lavoro può essere distribuito, nei vari periodi dell'anno, come segue:

-mesi di gennaio, febbraio, novembre e dicembre: ore 6,30 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso e ore 2,30 nella mattinata del sabato (35 ore settimanali);

-mesi di marzo, aprile, settembre e ottobre: ore 7 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso e ore 4 nella mattinata del sabato (39 ore settimanali);

-mesi di maggio, giugno, luglio e agosto: ore 8 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso e ore 3 nella mattinata del sabato (43 ore settimanali).

Le aziende possono prevedere un orario giornaliero di lavoro articolato in modo diverso, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 34, 2^a capoverso del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

I lavoratori a tempo determinato, tenuto conto che il lavoro stagionale agricolo necessita di una prestazione lavorativa estremamente flessibile e discontinua, sia in termini di durata del contratto che di giornate lavorate oltre che di fasce orarie ricoperte quotidianamente essendo caratterizzato più di ogni altro dall'influenza degli agenti atmosferici e dalla stagionalità dei prodotti, possono essere soggetti ad interruzioni lavorative così come previsto dall'art 44 del vigente C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti. Tali interruzioni devono essere coerenti in termini di durata e non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

Il suddetto articolo 44, a seguito dell'interpretazione autentica tra le Parti firmatarie del C.C.N.L. con avviso comune del 14 gennaio 2013, va inteso nel senso che la durata della prestazione lavorativa giornaliera, dell'operaio a tempo determinato, può anche essere inferiore a quella ordinariamente prevista (39 ore settimanali/ 6,30 giornaliere), qualora intervengano calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore che - non consentendo l'esecuzione dei lavori, ritardino l'inizio, ovvero anticipino il termine o comunque interrompano l'orario di lavoro normale.

Considerato che l'art. 44 del vigente C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti stabilisce che "l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore effettivamente prestate nella giornata", la verifica del rispetto del minimale previsto per legge e/o per contratto sarà effettuata, nelle ipotesi di denuncia di giornata lavorativa ad orario ridotto (GOR), su base oraria e non giornaliera, come stabilito dal punto 3 della Circolare Inps n.125 del 06/08/2013.

Per i lavoratori addetti al bestiame l'orario di lavoro sarà di ore 6,30 giornaliere dal lunedì al sabato compreso, per un totale di 39 ore settimanali.

Il dipendente addetto al lavoro di stalla e campagna dovrà comunque effettuare un orario complessivo di lavoro non inferiore a 6 ore e 30 minuti giornaliere, per un totale di 39 ore settimanali.

Dal 1° giugno 1996 nelle aziende agricole della provincia di Mantova, con esclusione di quelle ad indirizzo zootecnico e limitatamente ai mesi di novembre, dicembre, gennaio e febbraio, l'orario di lavoro di 35 ore settimanali potrà essere distribuito su cinque giorni, dal lunedì al venerdì.

Detto orario viene stabilito a parziale deroga di quanto previsto all'articolo 34 del CCNL 19 giugno 2018 al fine di rendere le condizioni di lavoro più aderenti - per unanime riconoscimento delle parti contraenti - al clima e all'ambiente della provincia di Mantova.

I lavoratori di campagna a tempo indeterminato potranno osservare la distribuzione dell'orario settimanale per i periodi sopra riportati, ancorché la retribuzione mensile venga ragguagliata a 39 ore settimanali per tutto il tempo dell'anno.

Art. 18 bis **Reperibilità**

La reperibilità è un servizio complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale un lavoratore risulta a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili e contestualmente assicurare il ripristino dei servizi essenziali in caso di malfunzionamento degli impianti. Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

La scelta del personale da inserire nei turni di reperibilità verrà effettuato dall'azienda in funzione delle competenze tecnico-professionali dei lavoratori coinvolti.

In caso di chiamata, il lavoratore in reperibilità sarà tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento entro 30 minuti dalla chiamata.

Per il servizio di reperibilità verrà corrisposta una indennità giornaliera in cifra fissa di importo non inferiore ad euro 15,00 lordi; tale trattamento è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

In caso di mancato accordo le parti si incontreranno per stipulare un accordo sindacale.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle "da remoto" rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal CPL di categoria per il lavoro straordinario feriale, notturno e festivo.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Le parti convengono che il trattamento economico di reperibilità sia escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

ART. 19 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per quanto concerne l'organizzazione del lavoro si rimanda a quanto previsto dall'articolo 47 del CCNL vigente.

ART.20 INTEGRAZIONI AZIENDALI

Fermo restando gli attuali due livelli di contrattazione nazionale e provinciale, nelle aziende che esprimano particolari esigenze, sarà valutata la stipulazione di accordi, tra datori di lavoro e rappresentanze sindacali aziendali con l'assistenza delle organizzazioni firmatarie del presente contratto, su materie riguardanti l'applicazione di istituti previsti dagli stessi contratti di categoria e specificatamente l'organizzazione del lavoro e la distribuzione dell'orario.

ART. 21 BANCA ORE INDIVIDUALE

Al fine di attuare una maggiore flessibilità temporale della prestazione lavorativa, nelle aziende adeguatamente strutturate, potrà essere istituita e comunicata all'osservatorio provinciale di cui all'art. 5 del CPL vigente una banca delle ore, consistente nell'accantonamento su un conto individuale, del numero delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro e del successivo recupero delle stesse, ferma restando la corresponsione della maggiorazione dovuta per il lavoro straordinario prestato.

La fruizione del recupero deve essere preventivamente concordata fra datore di lavoro e lavoratore. Il lavoratore dovrà formalizzare per iscritto i periodi nei quali ritiene di fruire delle ore accantonate e il datore di lavoro, compatibilmente al rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, comunicherà il proprio consenso.

In caso di pluralità di richieste di fruizione di recupero nello stesso arco temporale si adotteranno criteri oggettivi di priorità, salvo accordi fra i lavoratori interessati.

Le ore accantonate verranno recuperate tassativamente entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

La mancata fruizione delle ore nel periodo fissato da parte del lavoratore, così come la cessazione del rapporto di lavoro, fa sorgere il diritto alla monetizzazione delle stesse.

ART. 22

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO

(riferimento articolo 35 CCNL)

Il lavoratore addetto al bestiame dovrà effettuare un giorno di riposo alla settimana; una volta al mese tale giorno dovrà coincidere con la domenica.

Il lavoratore agricolo di campagna assunto a tempo indeterminato sarà tenuto, se ordinato dal datore di lavoro, ad effettuare i lavori di stalla nella domenica o negli altri giorni feriali al fine di porre il lavoratore addetto al bestiame nelle condizioni di fruire del riposo settimanale o di quello domenicale nonché delle ferie annuali.

Il lavoratore suddetto non potrà rifiutarsi di eseguire tali lavori di stalla se non per ragioni di salute o per motivi gravi, purché fruisca del riposo settimanale compensativo.

La sostituzione dell'addetto al bestiame nella domenica viene fatta nei limiti di una domenica al mese.

ART. 23

FERIE

(riferimento articolo 36 CCNL)

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 36 del CCNL vigente si concorda che il godimento delle ferie debba tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

I dipendenti potranno richiedere il godimento delle stesse in due periodi ed in un qualsiasi mese dell'anno, considerato che il periodo di 26 giorni lavorativi dovrà corrispondere complessivamente a 169 ore, fermo restando la fruizione giornaliera.

Affinché il dipendente extra comunitario possa tornare al proprio paese di origine per un periodo di ricongiungimento familiare potrà essere concesso, in deroga alle leggi vigenti, il godimento del cumulo biennale delle ferie e dei permessi retribuiti spettanti.

Tale periodo, compatibilmente con le esigenze aziendali e in accordo con il datore di lavoro, dovrà essere richiesto con un congruo preavviso.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Le parti concordano di predisporre un documento, allegato al presente contratto, da far sottoscrivere al dipendente e al datore di lavoro nel quale vengono evidenziati i periodi di ferie concordati tra le parti (**Allegato "M"**).

ART. 24
RIPOSI CONTINUATIVI NON RETRIBUITI

Ai dipendenti a tempo determinato, titolari di un contratto predeterminato superiore alle 151 giornate nell'anno solare, compatibilmente con le esigenze aziendali, previa richiesta con congruo preavviso, saranno concessi periodi di riposo continuativi non retribuiti come di seguito definiti:

- 7 giorni lavorativi per la generalità dei casi;
- 10 giorni lavorativi in caso di matrimonio.

ART. 25
PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 37 del CCNL vigente si concorda che, al fine di favorire la partecipazione del personale dipendente ai corsi di formazione di interesse agrario, le singole aziende prevederanno anche per il personale a tempo determinato la possibilità di partecipare ai corsi di formazione previsti.

Tali permessi saranno riproporzionati in funzione della durata annua del rapporto di lavoro risultante dal modello di assunzione.

Al fine di incentivare la formazione professionale dei lavoratori, le parti concordano di applicare quanto previsto dall'allegato n° 5 del CCNL (FOR.AGRI.).

Qualora il lavoratore per la frequenza ai corsi fruisca di borse e contributi posti a disposizione da enti pubblici o privati, il datore di lavoro, per le ore di effettiva presenza, rimborserà soltanto l'eventuale differenza tra la paga oraria e il contributo percepito dal lavoratore.

ART. 26
PERMESSI PER CORSI DI ALFABETIZZAZIONE

Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 39 del CCNL le parti concordano di favorire i processi di alfabetizzazione dei dipendenti immigrati al fine di orientarne ed agevolarne l'integrazione in azienda e nella comunità.

A tal proposito si concorda di trasferire al comitato di gestione della cassa CIMI gli aspetti di natura organizzativa inerenti la promozione e la realizzazione di corsi specifici, al di fuori dell'orario di lavoro, anche tramite opportune sinergie con offerte formative presenti sul territorio.

Al comitato di gestione della cassa CIMI è demandata la valutazione del progetto e l'eventuale erogazione di un contributo economico inerente le spese di iscrizione e frequenza ai suddetti corsi.

ART. 27
PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

Per quanto concerne i permessi per corsi di recupero scolastico si rimanda a quanto previsto dall'articolo 39 del CCNL vigente.

ART. 28
PERMESSI STRAORDINARI
 (riferimento articolo 38 CCNL)

In caso di matrimonio il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni lavorativi (licenza matrimoniale).

Tanto i dipendenti a tempo indeterminato, quanto quelli a tempo determinato, hanno diritto a:

– 3 giorni lavorativi consecutivi in caso di decesso di parenti e affini di 1° e 2° grado;

Inoltre, ha diritto a 2 giorni di permesso retribuito in caso di nascita/affido di un figlio.

ART. 29
GIORNI FESTIVI
 (riferimento articoli 40 e 41 CCNL)

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il primo dell'anno
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore
- 3) il 25 aprile, anniversario della Liberazione
- 4) il giorno di Lunedì dopo Pasqua
- 5) il 1° maggio, Festa del Lavoro
- 6) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti
- 9) il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale
- 10) l' 8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale
- 12) il 26 dicembre, S. Stefano
- 13) la Festa del Patrono del luogo

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base all'art. 49 del CCNL il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro.

Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui agli articoli 42 e 43 CCNL.

A seguito della Legge 5 marzo 1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di accordo 2 maggio 1977, punto 5° nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a) per la festività nazionale (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata rispettivamente alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica.

Pertanto, il 4 novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti;

b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, quattro giornate di paga ordinaria, da liquidarsi con la paga del mese di Dicembre.

In loro sostituzione, a richiesta del lavoratore, tenuto conto delle esigenze aziendali potranno essere goduti permessi retribuiti giornalieri, corrispondenti comunque a 26 ore.

ART. 30
LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO
(riferimento articoli 42 e 43 CCNL)

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;

b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 29 del presente CPL;

c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 21 alle ore 5.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità quando la mancata esecuzione del lavoro straordinario pregiudichi le colture, gli allevamenti e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

	Operai Agricoli	Operai Florovivaisti
- lavoro straordinario	25%	29%
- lavoro festivo	35%	40%
- lavoro notturno	40%	48%
- lavoro straordinario festivo	40%	50%
- lavoro festivo notturno	45%	55%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base, contingenza, eventuali generi in natura e salario integrativo provinciale).

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

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

A far data dal 1° Agosto 2013, le parti concordano di applicare ai dipendenti degli Agriturismi una maggiorazione unica del 25% per il calcolo del lavoro straordinario feriale, festivo e/o notturno, tenuto conto che l'attività viene svolta prevalentemente nelle ore serali, festive e nei fine settimana.

ART. 31

RECUPERO PER I LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO ADDETTI AI LAVORI DEI CAMPI

(riferimento articoli 44 e 45 CCNL)

In caso di avversità atmosferiche, ragioni climatiche o per altre cause di forza maggiore indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, che non prevedano la possibilità di richiesta della cassa integrazione salari (Cisoa), le giornate di lavoro perse dall'operaio a tempo indeterminato saranno recuperate non appena si renda possibile la ripresa delle attività in campagna.

Tale recupero sarà effettuato nell'arco di una settimana, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici settimanali.

ART. 32

RETRIBUZIONE

(riferimento articolo 49 CCNL)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a) Salario contrattuale provinciale, costituito dal salario minimo nazionale di area più il salario integrativo provinciale congelato al 31 dicembre 1995, riparametrato dal rinnovo del contratto provinciale del 19 luglio 1996 e successivi aumenti (vedi allegato "C" e relative tabelle);

b) Generi in natura o valore corrispettivo;

c) Terzo elemento per gli operai a tempo determinato, pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato la cui misura, espressa in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale nella misura del 30,44%.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

La retribuzione mensile, al netto di eventuali straordinari o altre indennità contrattuali previste e le trattenute per assenza saranno calcolate nei rispettivi periodi di paga in base alle ore 6,30 giornaliere, prescindendo dalla diversa distribuzione dell'orario di lavoro concordato all'art. 18 del presente CPL.

Trattamento di fine rapporto operai a tempo determinato.

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all' 8,63% della retribuzione oraria contrattuale.

Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga e corrisposta al lavoratore al termine del rapporto di lavoro.

All'operaio a tempo determinato il trattamento di fine rapporto compete, altresì, per le ore di lavoro non ordinario svolto a titolo non occasionale.

In tale ipotesi il T.F.R. sarà calcolato, limitatamente alle anzidette ore di lavoro, nella misura del 10 % della paga oraria contrattuale.

In entrambi i casi di cui ai commi precedenti il TFR non si calcola sul 3° elemento.

ART. 33
TREDICESIMA MENSILITA'
(riferimento art. 51 CCNL)

Ai lavoratori a tempo indeterminato, entro il 25 dicembre di ogni anno, spetta la tredicesima mensilità in misura pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Per gli addetti al bestiame, oltre a tali elementi, si tiene conto anche del valore dell'alloggio ed annessi.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

L'importo della tredicesima mensilità in tali casi sarà quello risultante al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

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

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 49 del CCNL.

ART. 34
QUATTORDICESIMA MENSILITA'
(riferimento art. 52 CCNL)

Agli operai agricoli e florovivaisti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, nel mese in cui cade la Pasqua, la 14^a mensilità pari alla retribuzione globale mensile in vigore alla stessa data.

Il pagamento della 14^a mensilità è inteso per l'anno in corso e pertanto è soggetto a conguaglio in detrazione nel caso di cessazione del rapporto prima del 31 dicembre.

Nel caso invece di assunzione durante l'anno e comunque dopo il mese in cui cade la Pasqua, la 14^a mensilità verrà corrisposta a fine anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro per i dodicesimi maturati fino a tale data, sulla base del salario in vigore nel mese suddetto.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 49 del CCNL.

ART. 35
INCENTIVI DI PRODUZIONE

Gli incentivi di produzione sono fissati nelle seguenti misure:

Per ogni quintale di latte munto dal salariato e consegnato in cascina o al caseificio, il lavoratore ha diritto ad un compenso di € 0,13.

Dal 01/08/2013, il compenso per il latte munto viene fissato in euro 0,08 al quintale per il mungitore di prima assunzione (qualificato super). Al momento del passaggio alla categoria superiore, di norma dopo 24 mesi, tale premio verrà adeguato ad euro 0,13 al quintale.

Il salariato che munge ha diritto ad 1 litro di latte al giorno nel periodo di produzione lattifera.

ART. 36
CASA DI ABITAZIONE ED ACCESSORI
 (riferimento articolo 49 CCNL)

Le disposizioni contenute nel CPL del 14 giugno 2004, esplicano la loro integrale efficacia nei confronti degli operai assunti fino al 31 agosto 2008, come previsto dall'allegato "H" al presente CPL.

Agli operai assunti dal 1° settembre 2008, titolari di un contratto a tempo indeterminato, spetta il diritto gratuito alla casa di abitazione nei seguenti casi:

- addetti alla mungitura;
- responsabili di allevamento espressamente indicati dal datore di lavoro;
- operai ai quali il datore di lavoro chieda di risiedere o domiciliare in azienda per motivi di carattere produttivo e/o organizzativo.

Qualora i lavoratori di cui al precedente comma rifiutino di usufruire della casa in azienda, non potranno esigere alcun compenso sostitutivo al riguardo.

Il rifiuto dovrà essere espresso per iscritto dal lavoratore e copia dello stesso sarà trasmesso, per opportuna conoscenza e presa d'atto, a cura del datore di lavoro, alla commissione paritetica provinciale di conciliazione di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

L'abitazione, proporzionata in relazione alla composizione del nucleo familiare dell'operaio, è generalmente ubicata all'interno dell'azienda agricola.

In caso di impossibilità a reperire l'abitazione, il datore di lavoro è impegnato a garantire una soluzione alternativa a propria cura e spese.

Qualora vi sia disponibilità dell'abitazione all'interno dell'azienda, il datore di lavoro potrà concederla prioritariamente all'operaio addetto al bestiame da latte rispetto ad altri dipendenti che svolgano mansioni diverse.

In presenza di più addetti al bestiame da latte, il datore di lavoro individuerà i criteri per l'assegnazione dell'alloggio aziendale tenendo conto dell'anzianità aziendale e dei carichi familiari.

Ai soli fini del computo della retribuzione da valere per la determinazione della 13^a e 14^a mensilità e del trattamento di fine rapporto di lavoro, il valore della casa è stato stabilito in Euro 17,97 mensili e Euro 215,64 annuali.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere nelle singole aziende, nonché le eventuali intese realizzate anche successivamente alla stipula del presente accordo.

Eventuali divergenze applicative saranno oggetto di confronto in sede di commissione di conciliazione di cui all'articolo 5 del vigente CPL.

ART. 37
SCATTI DI ANZIANITÀ
 (riferimento art. 53 CCNL)

Con decorrenza dal 1° febbraio 1983 gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a Euro 8,99 mensili se operai comuni, Euro 10,33 mensili se operai qualificati, Euro 10,85 mensili se operai qualificati super, Euro 11,36 mensili se operai specializzati ed Euro 11,62 mensili se operai specializzati super e specializzati super A.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio. In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica. In tal caso lo stesso operaio avrà altresì

diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità sino al raggiungimento del numero massimo di 5. L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali. Resta ferma la decorrenza dell' 11 novembre 1969 per i salariati e dall'11 novembre 1970 per i braccianti a tempo indeterminato, stabilita dai precedenti contratti provinciali, quale data relativa alla introduzione del presente istituto.

Con decorrenza dal 1° luglio 2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da Euro 8,99 a Euro 9,89 per gli operai comuni;
- da Euro 10,33 a Euro 11,36 per gli operai qualificati;
- da Euro 10,85 a Euro 11,93 per gli operai qualificati super;
- da Euro 11,36 a Euro 12,50 per gli operai specializzati;
- da Euro 11,62 a Euro 12,78 per gli operai spec.ti super e spec.ti super A.

NORMA TRANSITORIA

Il valore degli aumenti periodici stabiliti dall'art. 37 con la decorrenza prevista dalla stessa norma si applicherà sia per gli aumenti che matureranno a partire dal 1° febbraio 1983, sia per gli aumenti già maturati dai lavoratori dipendenti a tale data.

La frazione di biennio in corso alla data del 1° febbraio 1983, decorrente dalla data di assunzione dell'operaio, è utile agli effetti della maturazione e del successivo aumento periodico di anzianità.

Il valore degli aumenti periodici comunque erogati ai lavoratori dipendenti sino al 31 gennaio 1983, è sostituito con la stessa decorrenza prevista dall'art. 37 dai nuovi importi per qualifica stabiliti dalla stessa norma.

ART. 38

PREMIO PROFESSIONALITÀ (FEDELTÀ AZIENDALE)

Ai lavoratori a tempo indeterminato che operano ininterrottamente presso la stessa azienda, al 12° anno di anzianità maturata, sarà riconosciuto un premio di professionalità (fedeltà aziendale) pari al 3% del salario individuale lordo mensile.

Tale percentuale resterà costante nel tempo. Ai fini della determinazione dei 12 anni di anzianità si considerano come periodi di anzianità maturata anche le eventuali modifiche di assetto societario, a condizione che all'insorgere dell'evento sia espressamente conservata l'anzianità convenzionale.

ART. 39

SALARIO CONTRATTUALE PROVINCIALE

(riferimento articolo 49 CCNL)

Per una maggiore semplificazione ed omogeneizzazione delle tabelle retributive provinciali, sulla base del protocollo d'intesa nazionale del 12 ottobre 1998, le parti concordano di conglobare nel salario contrattuale provinciale tutte le voci retributive, compreso il salario integrativo provinciale preesistente al 31 dicembre 1995.

ART. 40

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ

Ai fini della retribuzione, così come fissata nei suoi vari elementi dall'art. 32 del presente CPL, a tutti i lavoratori agricoli e florovivaisti si applica la percentuale del 100%.

ART. 41
CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE

Per quanto concerne il contributo di assistenza contrattuale provinciale (CAC) si rimanda a quanto previsto dall'articolo 85 del CCNL vigente ed agli appositi accordi intersindacali in essere.

ART. 42
RIMBORSO SPESE, TRASFERTE E MISSIONI
(riferimento art. 55 CCNL)

I lavoratori che, comandati a prestare servizio in un comune diverso da quello in cui è situata la sede aziendale o fuori dal territorio nazionale per i quali non è previsto il rientro giornaliero, sono costretti a consumare i pasti e/o pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

Il tempo impiegato per il viaggio dalla sede aziendale al luogo di svolgimento dell'attività è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

ART. 43
MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI
(riferimento articolo 54 CCNL)

Per quanto concerne le modalità di erogazione delle retribuzioni si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia.

ART. 44
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
(riferimento articolo 57 CCNL)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5 e alla rivalutazione delle somme accantonate nell'anno precedente come previsto dalla legge 297 del 29 maggio 1982 e successive modificazioni e integrazioni.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire cioè dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982 n. 297 le cui disposizioni, che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate.

Per le annate precedenti è:

- di giorni 3 all'anno fino al 10 novembre 1945;
- di giorni 5 all'anno dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1959;
- di giorni 7 all'anno dall'11 novembre 1959 al 10 novembre 1962;
- di giorni 10 all'anno dall'11 novembre 1962 al 10 novembre 1967;
- di giorni 12 all'anno dall'11 novembre 1967 al 10 novembre 1970;
- di giorni 13 all'anno dall'11 novembre 1970 al 10 novembre 1971;
- di giorni 17 e mezzo all'anno dall'11 novembre 1971 al 31 dicembre 1972;
- di giorni 18 all'anno dal 1° gennaio 1973 al 31 dicembre 1973;
- di giorni 21 e mezzo all'anno dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1974;
- di giorni 25 all'anno dal 1° gennaio 1975 al 31 dicembre 1975;
- di giorni 26 all'anno dal 1° gennaio 1976 fino al 31 maggio 1982.

La retribuzione (paga base, contingenza e valore della casa ed accessori) da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella prevista alla data della cessazione del rapporto quanto alla paga base e alla data del 31 gennaio 1977 quanto alla indennità di contingenza (legge 31 marzo 1977, n. 91).

In caso di morte del salariato il trattamento di fine rapporto è dovuto agli aventi diritto in base all'art. 2122 del codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso della casa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi, per un periodo di 120 giorni.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento di fine rapporto è disciplinato dall'art. 32 del presente CPL.

ANTICIPAZIONI TFR

Per spese mediche documentate, su specifica richiesta del lavoratore, potrà essere erogata, pure per il coniuge e i figli dello stesso, un'anticipazione del TFR entro i limiti del 50% anche prima degli 8 anni di anzianità lavorativa presso lo stesso datore di lavoro.

ART. 45 PREVIDENZA E ASSISTENZA

Per quanto concerne la previdenza e l'assistenza si rimanda a quanto previsto dall'articolo 58 del CCNL vigente.

ART. 46 MALATTIA O INFORTUNIO (riferimento articoli 60 e 61 CCNL)

L'operaio agricolo e florovivaista a tempo indeterminato, in caso di malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 240 giorni.

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

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13a e 14° mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.

Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Su richiesta del lavoratore o di un proprio familiare autorizzato con delega (coniuge e/o figli), l'azienda, fornirà le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al relativo trattamento economico.

ART. 47
INTEGRAZIONE TRATTAMENTO MALATTIA, INFORTUNIO SUL LAVORO E MATERNITA'
 (riferimento articolo 62 CCNL)

In caso di infortunio, malattia e maternità è garantito un trattamento economico integrativo a quello disposto dalla legge per il tramite della cassa provinciale CIMI, contrattualmente costituita, con sede in Mantova in via Principe Amedeo n° 27.

Con decorrenza 1° Luglio 2008 tali integrazioni sono liquidate alle condizioni e nelle misure così determinate:

Infortunio

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda è tenuta a corrispondere al proprio dipendente a tempo indeterminato i primi tre giorni di infortunio calcolati al 100% sul salario contrattuale giornaliero, pari ad 1/26 del salario lordo mensile.

Ai lavoratori a tempo determinato verrà liquidato l'importo corrispondente ai primi tre giorni di infortunio calcolato sulla base della tariffa oraria prevista dalla qualifica assegnata al lavoratore e moltiplicata per ore 6,5 giornaliere o riproporzionata in caso di part-time.

La Cassa CIMI integrerà al 100% a decorrere dal 4° giorno successivo alla data di infortunio, fino a guarigione clinica o chiusura infortunio da parte dell'INAIL.

Dal 1° Agosto 2013, la Cassa Cimi rimborserà all'azienda, a seguito di apposita richiesta da presentare entro il 31/03 dell'anno successivo nel quale si è verificato l'evento, l'importo corrisposto al lavoratore.

Infortunio oltre i tre mesi - Assegni al nucleo Familiare - Le Parti, con decorrenza 01/01/2013, in caso di infortunio del lavoratore a tempo indeterminato che superi i tre mesi di calendario, concordano di liquidare, fino a guarigione clinica o chiusura da parte dell'INAIL, e comunque fino ad un massimo di ulteriori mesi 9, tramite la Cassa Cimi, la mancata erogazione di tale trattamento previdenziale. In caso di modifiche legislative che dovessero intervenire in materia, le parti firmatarie si incontreranno tempestivamente per i necessari adempimenti.

Tale integrazione sarà anticipata al lavoratore dall'azienda e potrà essere richiesta in rimborso alla cassa CIMI, allegando copia della busta paga che ne evidenzia l'erogazione.

Malattia

Per gli operai a tempo indeterminato e per gli apprendisti è prevista l'integrazione al 100 % del salario di competenza, dedotto dalla retribuzione contrattuale mensile del lavoratore (paga base, contingenza, E.D.R., salario provinciale, scatti di anzianità, premi o super minimi individuali) dal 1° giorno fino a guarigione clinica, ovvero fino alla scadenza del periodo di comporto di cui agli articoli 60 e 61 del CCNL vigente.

In caso il periodo di malattia sia superiore ai 20 giorni di calendario, i primi tre giorni di franchigia saranno anticipati dalle aziende per conto della cassa provinciale CIMI, evidenziandone l'importo corrispondente in busta paga.

Dal 1° Agosto 2013, agli operai a tempo determinato, in caso di malattia, i primi tre giorni saranno liquidati dalla cassa CIMI nella misura del 100 % del salario reale orario previsto dal CPL, distinto per qualifica e calcolato per 6,5 ore giornaliere o riproporzionato in caso di part-time.

Tali pagamenti avverranno nella misura massima di tre periodi di malattia per ogni anno solare; dal quarto e successivi periodi di malattia i primi tre giorni verranno liquidati nella misura del 50%.

Maternità

Per le operaie a tempo indeterminato e per le apprendiste è prevista l'integrazione al 100 % del salario di competenza, dedotto dalla retribuzione contrattuale mensile del lavoratore (paga base, contingenza, edr, salario provinciale, scatti di anzianità, premi o super minimi individuali) per i periodi di maternità anticipata, obbligatoria e posticipata autorizzati dalla locale Direzione Territoriale del Lavoro.

Analoga integrazione è prevista per le operaie a tempo determinato, sulla base del salario medio convenzionale stabilito dai decreti ministeriali.

Dal 1° Gennaio 2013, le Parti concordano di riconoscere alle operaie a tempo indeterminato che richiedono il congedo parentale per maternità facoltativa nel limite dei 180 giorni previsti, un'integrazione giornaliera del 30% calcolato sul salario contrattuale giornaliero, pari ad 1/26 del salario lordo mensile. Tali integrazioni saranno liquidate dalla Cassa Cimi su richiesta della lavoratrice.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le suddette disposizioni sono inderogabili e non sostituibili con altre forme di indennizzo diretto.

In caso di richiesta di integrazioni di dipendenti di aziende inadempienti nei confronti della cassa provinciale CIMI si fa riferimento a quanto disposto dall'accordo sindacale del 26 Marzo 1998.

**ART. 48
CASSA "CIMI"**

In applicazione agli articoli 60 e 61 del CCNL 25 maggio 2010 e degli articoli 50 e 51 del presente CPL, allo scopo di garantire agli operai agricoli e florovivaisti le indennità integrative a quelle di legge per la copertura totale del salario tabellare di competenza, in caso di assenza per malattia, infortunio e maternità e a titolo di assistenza contrattuale provinciale, le parti concordano di istituire:

- 1.** un contributo contrattuale da destinare al Fondo provinciale denominato Associazione Cassa Integrazione Malattia e Infortuni operai agricoli e florovivaisti della provincia di Mantova, in breve "CIMI" con sede in Mantova Via Principe Amedeo n° 27;
- 2.** un contributo a titolo di assistenza contrattuale a favore delle Organizzazioni sindacali provinciali firmatarie del presente contratto di lavoro.

Quantità dei contributi, modalità di riscossione della contribuzione e di erogazione delle prestazioni, nonché quelle di funzionamento della Cassa sono stabiliti da apposito accordo intersindacale.

Detti contributi saranno versati interamente dai datori di lavoro, i quali faranno luogo a rivalsa, nei confronti dei lavoratori, della quota loro spettante esposta nelle tabelle salariali che dovranno contemplare, tra le altre trattenute a carico del lavoratore, anche quella operata a titolo della presente norma.

Tutti i datori di lavoro sono tenuti ad effettuare tali trattenute nei confronti dei loro dipendenti e provvedere al loro versamento.

Detta norma è inderogabile e dovrà essere applicata anche dai datori di lavoro che, eventualmente, applichino ai loro dipendenti trattamenti di miglior favore, o tariffe diverse da quelle sindacali.

I datori di lavoro morosi o comunque inadempienti nei confronti del versamento dei contributi rimarranno debitori verso la CIMI degli importi non versati e relativi interessi, anche nel caso che abbiano risarcito il danno provocato ai loro dipendenti per effetto delle inadempienze.

Eventuali accordi individuali, ancorché di miglior favore, non potranno sostituire l'assistenza istituita dalle organizzazioni sindacali con il contratto collettivo di lavoro.

I contributi sono attualmente riscossi dall'INPS di Mantova con il quale è stata stipulata apposita convenzione e saranno incassati in capitoli distinti dalla Cassa CIMI.

Le Parti concordano, al fine di rendere la gestione del CIMI sempre più efficace per le esigenze dei lavoratori e delle aziende, di definire e ampliare le prestazioni assistenziali oggi previste, prevedendo, anche in via sperimentale, prestazioni integrative quali, ad esempio:

- Spese Dentistiche
- Spese oculistiche
- Contributo economico di solidarietà per licenziamenti per g.m.o. di lavoratori a tempo indeterminato

Per la copertura di tali prestazioni integrative la Cassa CIMI stanzierà un contributo di Euro 50.000,00 per il 2017 e da deliberare per gli anni successivi.

Le Parti definiranno entro il 30/06/2017 un regolamento attuativo per l'erogazione di tali prestazioni.

ART. 49 FONDO DI SOLIDARIETÀ PROVINCIALE

E' costituito il "fondo solidarietà provinciale" allo scopo di fornire erogazioni agli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Mantova colpiti da gravi problematiche personali e/o familiari. Il regolamento applicativo, nel rispetto delle norme di legge vigenti in materia, sarà oggetto di delibera da parte del consiglio di amministrazione della Cassa CIMI.

Le erogazioni saranno liquidate due volte l'anno, a luglio per le casistiche pervenute nel 1° semestre dell'anno in corso e a gennaio dell'anno successivo per le casistiche pervenute nel 2° semestre dell'anno precedente.

Dal 1° luglio 2008 la capienza del "fondo solidarietà provinciale" è stabilito dal Comitato di gestione del CIMI. Il fondo, al netto delle erogazioni e delle eventuali rimanenze, è annualmente alimentato dalla contribuzione paritetica del fondo CIMI, fino a capienza della somma annuale stabilita nel regolamento.

ART. 50 ANTICIPAZIONI (riferimento art. 64 CCNL)

Con riferimento a quanto disposto dall'articolo 1 del D.L. n°2 del 10 gennaio 2006, convertito e modificato dalla legge n°81 del 10 marzo 2006, nonché dalle successive circolari applicative emanate dagli istituti previdenziali competenti, con decorrenza 1° luglio 2007, per i soli operai assunti a tempo indeterminato, le aziende anticiperanno nella busta paga relativa al periodo in cui si verifica l'evento, le indennità previste dalla legge ed inerenti i suddetti eventi:

- 1) assegno per il nucleo familiare;
- 2) cassa integrazione (cisoa);
- 3) indennità di malattia;
- 4) permessi per donazione sangue e midollo osseo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

Per quanto concerne le indennità di infortunio, di maternità (anche autorizzate dalla locale DTL) e dei permessi della legge 104/92 (e successive integrazioni e modifiche), le parti concordano di prevederne l'anticipo in sede contrattuale, subordinando la concreta applicazione all'emanazione di circolari applicative che consentano la compensazione alle aziende dei contributi previdenziali anticipati.

In caso di sopraggiunte modifiche contrattuali o legislative in materia, le parti firmatarie il presente CPL s'incontreranno tempestivamente per i necessari adempimenti.

ART. 51
CASSA INTEGRAZIONE SALARI
 (riferimento articolo 63 CCNL)

I datori di lavoro utilizzeranno per gli operai a tempo indeterminato, nel caso di necessità, gli ammortizzatori sociali quali, a titolo esemplificativo, CISOA e CIG in deroga.

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 una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 15% della somma dei salari giornalieri tabellari previsti da CCNL e Integrativo Provinciale e degli scatti di anzianità relativi alla qualifica di appartenenza.

A far data dal 1° Agosto 2013, l'integrazione da parte dell'azienda garantirà al lavoratore la copertura economica al 100% della retribuzione tabellare percepita nel periodo.

Tale integrazione sarà anticipata al lavoratore dall'azienda e potrà essere richiesta in rimborso alla cassa CIMI, allegando copia della busta paga che ne evidenzia l'erogazione.

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 svolgano, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

ART. 52
DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Le parti nell'intento di prevenire, isolare e condannare le casistiche riconducibili a discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing, assumono le definizioni indicate nella direttiva europea n° 73 / 2002 allegata al presente articolo.

Le parti convengono circa l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto, discriminatorio, oppure identificabile quale mobbing, nonché sul diritto dei dipendenti ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale e a denunciare atti e comportamenti ritenuti in violazione con quanto sopra espresso.

Inoltre, le parti s'impegnano reciprocamente a promuovere presso le aziende associate e presso i dipendenti iniziative di informazione atte a diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Allegato

discriminazione diretta:

situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;

discriminazione indiretta:

situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente

giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

molestie:

situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo;

mobbing:

si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del dipendente nell'ambito dell'area di lavoro di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

ART. 53

GUIDA, TENUTA AUTOMEZZI E RITIRO PATENTE

Il datore di lavoro è obbligato a garantire la piena efficienza delle condizioni di sicurezza del veicolo assegnato all'operaio che ricopre mansioni di autista.

Ove siano stipulate polizze di assicurazione Kasco, il datore di lavoro comunicherà ai dipendenti interessati le condizioni ivi previste.

Il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che l'automezzo assegnatogli sia in perfetto stato di funzionamento e di sicurezza.

Nel caso si registrino anomalie o difetti il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il datore di lavoro o il responsabile preposto, il quale provvederà al ripristino delle condizioni di efficienza e sicurezza dell'automezzo.

Il conduttore è responsabile del veicolo affidatogli, delle merci che riceve in consegna e dell'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di sicurezza e di circolazione stradale.

È inoltre responsabile delle contravvenzioni a lui imputate per negligenza.

In caso il datore di lavoro ed il dipendente producano congiuntamente opposizione al provvedimento contravvenzionale, i relativi oneri sono in capo al datore di lavoro.

Prima d'interrompere il servizio il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure previste al fine di prevenire danni e furti all'automezzo ed alle merci.

In caso di ritiro patente il dipendente potrà essere adibito ad altre mansioni presenti in azienda. Laddove non sia possibile individuare mansioni alternative si ricorrerà ad una valutazione presso la commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

ART. 54

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

(riferimento articolo 67 CCNL)

Sono considerati lavori nocivi:

- l'uso di diserbanti e antiparassitari classificati di prima e di seconda classe;
- lo spandimento della calciocianamide non oleata a mano;
- il lavoro svolto all'interno dei silos chiusi (si intende silos di tipo cremasco).

La giornata di lavoro nocivo è ridotta di due ore e venti minuti a parità di salario.

In caso di durata del lavoro nocivo inferiore alla giornata lavorativa intera, la riduzione anziché di due ore e venti minuti, sarà ridotta in misura proporzionale al tempo impiegato nel lavoro nocivo, rimanendo inteso che l'orario di lavoro residuo della giornata è da considerarsi ordinario.

Compatibilmente con le possibilità aziendali, i lavoratori potranno essere alternati nella esecuzione delle giornate di lavoro nocivo.

Qualora, per esigenze aziendali, il lavoratore sia adibito continuativamente ai lavori nocivi di cui sopra, avrà diritto a due permessi retribuiti, anziché uno, nella misura di cui ai paragrafi precedenti.

Le aziende dovranno fornire ai lavoratori addetti ai lavori nocivi di cui sopra gli opportuni mezzi protettivi di prevenzione (guanti, tute, maschere, ecc.) di cui alle leggi vigenti sulla sicurezza ed igiene del lavoro.

Compatibilmente con le situazioni aziendali, i datori di lavoro faranno quanto in loro potere, mediante opportuni adattamenti, per fornire locali dotati di docce spogliatoi per i lavoratori dipendenti.

Nel caso che il lavoratore si sottoponga a visite di controllo sanitario, sarà concesso un permesso retribuito di mezza giornata all'anno sempre che la visita venga effettuata durante l'orario di lavoro.

Se in esito a visita comunale, per prescrizione medica, il lavoratore debba sottoporsi ad un secondo controllo sanitario da parte dei centri di medicina preventiva o di altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti nell'ambito provinciale, avrà diritto ad un secondo permesso retribuito nella misura massima di mezza giornata.

Ai fini di una corretta applicazione della normativa di cui al presente articolo, le parti riconoscono importante il ruolo del comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro istituito dal presente CPL, il quale potrà intervenire e richiedere l'assistenza dei centri di medicina preventiva e degli altri enti tecnici e sanitari pubblici, per rimuovere le eventuali cause di rischio o nocività.

Il CPP provvederà a stampare un opuscolo tradotto in 4 lingue per fornire a tutti i lavoratori agricoli le informazioni essenziali sulla salute e sicurezza sul lavoro.

ART. 55

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA E COMITATO PARITETICO PROVINCIALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

(riferimento allegato n° 6 e 16 CCNL)

In attuazione a quanto previsto dal verbale di accordo nazionale 18 dicembre 1996 per l'applicazione del D.L.vo 626/94, le parti concordano di istituire un Rappresentante per la Sicurezza in tutte le aziende dove si instauri un rapporto di lavoro subordinato.

Le parti confermano il comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro. Il comitato paritetico è formato da sei componenti di diretta emanazione delle parti firmatarie il CPL vigente.

Il comitato paritetico avrà i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla Sicurezza;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla Sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza, sia dei Rappresentanti alla Sicurezza che per gli altri lavoratori.

Al fine di dotare il comitato paritetico degli strumenti finanziari e operativi necessari e adeguati agli scopi previsti si conferma, con decorrenza 1° luglio 2004, l'applicazione di un contributo obbligatorio a carico delle aziende pari allo 0,10 % delle retribuzioni lorde annue corrisposte ai propri dipendenti.

Per la riscossione di tale contributo si fa riferimento alla convenzione in essere con l'INPS provinciale.

Inoltre, al fine di adeguare il presente CPL alle parti innovative eventualmente definite da un accordo nazionale cui il Testo Unico sulla sicurezza demanda, le organizzazioni firmatarie si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dall'emanazione dell'accordo stesso.

Le parti si impegnano a favorire un progetto di sorveglianza sanitaria per i lavoratori stabilmente occupati nel settore come previsto dalle norme vigenti anche attraverso specifici accordi con la ASL locale.

Si chiede di intensificare percorsi formativi anche congiunti lavoratore / datore di lavoro rafforzando le esperienze ad oggi maturate, ampliando ulteriormente la platea dei soggetti coinvolti, affidando all'Osservatorio Provinciale il monitoraggio dell'attività svolte.

In riferimento alle iniziative condivise in merito alle visite periodiche definite dal protocollo ATS, sarà condiviso un percorso comune che ne valorizzi l'efficacia e ne estenda l'utilizzo ad un numero sempre maggiore di aziende del territorio mantovano.

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti, si richiede la costituzione di una banca dati delle visite effettuate ai dipendenti da inviare da parte delle Aziende, all'EBAM/PPP, con comunicazione annuale.

Si richiede inoltre ai datori di lavoro che tutte le informazioni essenziali sulla salute e sicurezza sul lavoro siano rese facilmente comprensibili a tutti i lavoratori con il supporto, assistenza e consulenza del PPP.

ART. 56
PROMOZIONE AGRIFONDO
(riferimento articolo 59 CCNL)

All'atto dell'assunzione ai dipendenti è consegnato il materiale informativo ed il modulo di adesione ad Agrifondo.

ART. 57
CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per quanto concerne la chiamata ed il richiamo alle armi si rimanda a quanto previsto dall'articolo 71 del CCNL vigente.

ART. 58
LICENZIAMENTO DEI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO
PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA
(riferimento articolo 72 CCNL)

Giustificato motivo

Sono motivi giustificati di licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato i seguenti:

1. sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico e della superficie aziendale;
2. radicali modifiche negli ordinamenti colturali e nella organizzazione aziendale -stalle comprese - che comportino riduzione dell'impiego di mano d'opera;
3. incremento del nucleo familiare del conduttore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, limitatamente ai figli, generi, nuore;
4. cessazione e trapasso di aziende; in questo caso il licenziamento opererà solo nei confronti dei lavoratori che non potranno essere confermati dal subentrante in relazione al fabbisogno di mano d'opera dello stesso;
5. adesione dell'azienda a forme associative di conduzione o cooperative di servizio, qualora il fatto comporti riduzione di mano d'opera;

6. il raggiungimento dei requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia;
7. qualora si verifichi durante il rapporto di lavoro una riduzione delle capacità lavorative del lavoratore riconosciute attraverso la corresponsione della pensione di invalidità privilegiata.

Procedura per il licenziamento

Il licenziamento per giustificato motivo comporta la concessione di un periodo di preavviso di mesi due. Tale periodo decorre dal giorno in cui viene comunicato il licenziamento.

La comunicazione deve essere fatta con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno e deve contenere il motivo che giustifica il licenziamento a norma della regolamentazione sopra riportata.

Giusta causa

Sono motivi di giusta causa del licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato i seguenti:

1. insubordinazione grave verso il datore di lavoro e suoi rappresentanti nell'azienda e verso organi di controllo;
2. danneggiamenti dolosi o dovuti a grave trascuratezza agli attrezzi, al bestiame, alla coltivazione ed agli stabili;
3. assenze ingiustificate dal lavoro per oltre tre giorni consecutivi, oppure assenze fatte in modo ingiustificato con notevole frequenza e comunque per un numero di giorni superiore a cinque nel mese;
4. stato di ubriachezza sul posto di lavoro, quando ciò si ripeta;
5. grave furto in azienda;
6. tutti i casi di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento per giusta causa viene fatto in tronco senza preavviso, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

L'operaio che si ritenga lesa nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 5 del presente CPL esperirà il tentativo di componimento amichevole.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22 dicembre 1981 n. 791, convertito con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982 n. 54 e successive.

ART. 59

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

(riferimento articolo 73 CCNL)

Il lavoratore a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., qualora si verifichino i seguenti motivi di giusta causa:

- a) ritardato pagamento del salario oltre i trenta giorni;
- b) atti compiuti dal datore di lavoro in violazione della legge penale che danneggiano e offendono il lavoratore.

La dimissione per giusta causa viene fatta in tronco senza preavviso con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ART. 60
PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO
 (riferimento articolo 74 CCNL)

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

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

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

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

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

ART. 61
NORME DISCIPLINARI
 (riferimento articoli 75, 76 e 77 CCNL)

Le mancanze del dipendente potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione verbale per le mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto a);
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quattro giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui sopra sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n° 300.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione, il lavoratore che:

1. non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
2. ritardi, senza giustificazione, l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4. si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza;
5. si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;
6. compia ripetute violazioni delle disposizioni relative all'uso dei mezzi di protezione antinfortunistica.

L'importo delle multe sarà versato alla cassa CIMI.

In caso di divergenze circa l'applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra elencati si ricorrerà alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 5 del CPL vigente.

ART. 62
CONCILIAZIONE SINDACALE

In caso di vertenza individuale, prima che possa sfociare in un'azione giudiziaria, datore di lavoro e lavoratore sono tenuti ad effettuare il tentativo obbligatorio di conciliazione preventiva in sede sindacale o di fronte alla Commissione di conciliazione presso il CIMI.

La commissione di conciliazione, che ha sede presso il CIMI, ha lo scopo di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un più agevole ambito di componimento, alternativo e non sostitutivo, di quanto previsto dalle norme di legge vigenti in materia.

La commissione, in accordo tra le parti, potrà essere integrata da un esperto per parte in caso di vertenze riguardanti l'attribuzione della qualifica.

ART. 63
DELEGATO DI AZIENDA

Per quanto concerne il delegato di azienda si rimanda a quanto previsto dagli articoli 78 e 79 del CCNL vigente.

ART. 64
TUTELA DEL DELEGATO DI AZIENDA

Per quanto concerne la tutela del delegato di azienda si rimanda a quanto previsto dall'articolo 80 del CCNL vigente.

ART. 65
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Per quanto concerne le rappresentanze sindacali unitarie si rimanda a quanto previsto dall'articolo 81 e dall'allegato 12 del CCNL vigente.

ART. 66
PERMESSI SINDACALI

Per quanto concerne i permessi sindacali si rimanda a quanto previsto dall'articolo 83 del CCNL vigente.

ART. 67
RIUNIONI IN AZIENDA

Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 82 del CCNL vigente, le parti concordano che le riunioni in azienda sono indette singolarmente e congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalle organizzazioni sindacali provinciali firmatarie del CPL vigente.

ART. 68
QUOTE SINDACALI PER DELEGA

Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 86 del CCNL vigente, le parti concordano che le deleghe su cui operare la trattenuta delle quote sindacali, all'atto della firma da parte del dipendente, siano recapitate tanto all'azienda agricola, quanto all'organizzazione professionale di riferimento.

ART. 69
ESCLUSIVITA' DI STAMPA

Con riferimento a quanto disposto dall'articolo 92 del CCNL vigente, le parti confermano che il presente contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Mantova è edito in copia conforme all'originale. A cura delle parti, che collegialmente ne detengono l'esclusività di stampa, copia del presente CPL è depositata presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Mantova. Le parti si impegnano a procedere, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, alla stesura del testo completo del Contratto Provinciale e dei relativi allegati.

ART. 70
NORMA FINALE

Con la stipula del presente contratto si intendono recepite le nuove norme contenute nel CCNL 22 Ottobre 2014 ed integralmente definite e regolamentate le condizioni che disciplinano il trattamento dei lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Mantova dal 1° Gennaio 2016.

DICHIARAZIONE A VERBALE

"Qualifiche e specializzazioni"

Il lavoratore agricolo comune o qualificato, compreso l'avventizio, che sostituisce il lavoratore di stalla, avrà diritto alla paga giornaliera riferita ai lavoratori di campagna aumentata del 25%.

Tale aumento non compete al lavoratore agricolo di campagna avente la qualifica di "specializzato" quando viene adibito ai lavori di stalla. Effettuando anche la mungitura, ha inoltre diritto ad un litro di latte al giorno.

"Sostituzione dei lavoratori a tempo indeterminato"

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il lavoratore agricolo occupato a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto.

Il rapporto di lavoro del lavoratore assunto in sostituzione di quello chiamato o richiamato alle armi è a tempo determinato, così come resta a tempo determinato il rapporto di lavoro del lavoratore assunto per un periodo massimo di 180 giornate all'anno.

"Assenze per malattie ed infortunio"

Il trattamento economico in caso di malattia ed infortunio è a carico dell'INPS, dell'INAIL e della Cassa CIMI.

Pertanto, al lavoratore assunto a tempo indeterminato verrà trattenuto il salario globale giornaliero per le giornate di assenza dal lavoro per malattia od infortunio mentre sarà anticipata dall'azienda la quota malattia a carico INPS che verrà successivamente recuperata sui contributi trimestrali dovuti per la manodopera dipendente.

ALLEGATO "A"

PREMESSA AL VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CPL DI MANTOVA

E' noto che in provincia di Mantova le cosiddette zone protette, ZPS, SIC, PLIS, PARCHI regionali, occupano oramai più del 25% della SAU. E' altrettanto noto che esistono le Zone svantaggiate, per altitudine e latitudine, ciò che accomuna le zone svantaggiate con quelle protette sono le difficoltà produttive e l'aumento dei costi di produzione. Per questo nelle zone svantaggiate si riconosce un risparmio di circa il 68% sugli oneri previdenziali della manodopera dipendente. Mentre nelle zone protette dove esistono costi di produzione maggiori, la quasi impossibilità di utilizzare concimi chimici e presidi sanitari, con l'aggiunta di ulteriori limitazioni derivanti da vincoli e divieti riguardanti la viabilità, l'uso di particolari attrezzature, il divieto di praticare certe tecniche o di investire il terreno a certe colture, l'incremento degli allevamenti, la dotazione d'impianti di trasformazioni ecc.

Con l'aggravante che per il Parco e le aree protette le limitazioni sono imposte, mentre per le zone svantaggiate anche del Sud o per l'ubicazione in montagna o in collina, trattasi di una situazione naturale. A Mantova, ci sono già cinque comuni che sono riconosciuti da tempo come zone svantaggiate (Monzambano, Volta Mantovana, Ponti sul Mincio, Cavriana, e Solferino), le Organizzazioni Sindacali e le Organizzazioni Imprenditoriali si attiveranno unitariamente, tramite anche i parlamentari locali, per promuovere iniziative utili affinché possano essere considerate zone svantaggiate anche tutte le aree inserite nelle zone protette.

Un altro fatto di notevole rilevanza che ha condizionato e inciso sul rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro degli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Mantova è rappresentato dal forte sisma che il 20 e 29 Maggio 2012 ha colpito circa 50 comuni del Mantovano, di cui 14 in misura molto grave, con una netta prevalenza di quelli situati in confine con l'Emilia-Romagna. Nei mesi successivi il territorio mantovano è stato colpito anche da una tromba d'aria. Alcune settimane fa una forte grandinata ha distrutto i raccolti in una vasta area del Basso Mantovano.

Le Parti, nel frattempo, hanno continuato ad incontrarsi per monitorare la situazione e ricercare soluzioni utili che potessero convergere ad una positiva soluzione del CPL.

Nella realtà aziendale della provincia di Mantova convivono spesso gli operai addetti al bestiame da latte con i raccoglitori di meloni, le aziende vitivinicole con i suinicoltori, gli agriturismi con gli ingrassatori di bovini. Ciascuna di queste aziende ha esigenze molto diverse e rapporti di lavoro particolarmente differenziati sul piano della specializzazione e della organizzazione produttiva.

Oltre che differenze salariali derivanti da differenti specializzazioni, due aspetti caratterizzano la separazione contrattuale dei settori: l'organizzazione del lavoro e la distribuzione dell'orario.

Risulta pertanto indispensabile un confronto serio e costruttivo tra le parti sociali per favorire e ricercare soluzioni utili e mirate alle varie esigenze aziendali favorendo nel contempo la salvaguardia dell'occupazione attenuandone ove possibile la precarietà.

Le Organizzazioni Imprenditoriali avvertono questa forte esigenza che scaturisce dalle aziende e spesso dagli stessi lavoratori dipendenti. Nella nostra provincia esistono le condizioni per realizzare insieme degli accordi specifici di settore che si integrano in quelli territoriali o aziendali.

Questi i settori di massima individuati:

- Allevamenti da latte;
- Allevamenti suinicoli, avicoli e bovini da carne ;

- Aziende agrituristiche;
- Aziende ortofrutticole e vitivinicole;
- Aziende florovivaistiche;
- Aziende agroenergetiche.

Una parte delle norme contrattuali rimarrà patrimonio comune ai 6 settori, mentre verranno adattate a seconda della propria specializzazione le opportune rimodulazioni contrattuali.

ALLEGATO "B"
LETTERA AI PARLAMENTARI MANTOVANI

Ill/mo Sig.

Oggetto: Iniziativa legislativa.

In occasione del rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Mantova le tre Organizzazioni rappresentative dei datori di Lavoro, Confagricoltura Mantova, Coldiretti e Cia, hanno sottoscritto con i tre Sindacati operai, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, una Premessa di carattere politico-sindacale, la cui attuazione dipenderà dalle iniziative legislative che i Parlamentari mantovani vorranno intraprendere.

E' nota infatti l'importanza che il settore agroalimentare assume nella nostra provincia in termini sia di reddito sia di occupazione.

E' noto anche come una zona particolarmente estesa di S.A.U. provinciale è inserita nelle cosiddette aree protette (Parchi regionali, PLIS) e di Natura 2000 (ZPS e SIC), caratterizzate in ogni caso da limitazioni nella gestione aziendale e da costi di produzione più elevati.

Già cinque comuni delle zone collinari sono da tempo riconosciuti come zone svantaggiate, con indubbi benefici sull'abbattimento dei costi previdenziali della manodopera subordinata.

Dal momento che le motivazioni di tale agevolazione sono le stesse che caratterizzano le zone protette, le sottoscritte organizzazioni chiedono alla Onorevole S.V. Ill/ma di farsi promotore di iniziative legislative o regolamentari al fine di allargare alle zone protette le agevolazioni previste per le zone svantaggiate in materia di oneri previdenziali.

A disposizione per ogni necessario approfondimento, si allega il testo della "Premessa", si ringrazia anticipatamente e si porgono distinti saluti.

Confagricoltura Mantova

FAI-CISL

Coldiretti

FLAI-CGIL

Cia

UILA-UIL

ALLEGATO "C"
SALARIO
PARTE ECONOMICA
Aumenti salariali

Nel periodo di vigenza della parte economica del CPL (1[^] gennaio 2020 - 31 dicembre 2021) è riconosciuto un aumento pari all' **1,8% per tutte le qualifiche.**

Il suddetto aumento decorre **dal 1° maggio 2021.**

Ai lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda alla data del 1[^] maggio 2021 verrà erogata, a copertura del periodo pregresso (1[^] gennaio 2021 – 30 aprile 2021), una cifra una - tantum di Euro 115,00 nel cedolino paga relativo al mese di maggio 2021.

Ai lavoratori a tempo determinato presenti in azienda alla data del 1[^] maggio 2021 verrà erogato, a copertura del periodo pregresso (1[^] gennaio 2021 – 30 aprile 2021) e sulla base delle giornate di lavoro effettuate in tale periodo, un valore giornaliero di Euro 1,11 nel cedolino paga relativo al mese di maggio 2021 (115,00: 104)

TARIFFE MENSILI DELLA PROVINCIA DI MANTOVA
per gli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato
in vigore dal 1° maggio 2021

OPERAI AGRICOLI

SPEC.SUPER A	€ 1.775,04
SPEC. SUPER	€ 1.687,29
SPECIALIZZ.	€ 1.616,62
QUAL.SUPER	€ 1.535,03
QUALIFICATO	€ 1.460,11
COMUNE	€ 1.303,93

OPERAI FLOROVIVAISTI

SPEC. SUPER A	€ 1.797,50
SPEC. SUPER	€ 1.708,66
SPECIALIZZ.	€ 1.636,60
QUAL. SUPER	€ 1.555,07
QUALIFICATO	€ 1.478,16
COMUNE	€ 1.318,46

Per quanto non modificato si fa riferimento a quanto previsto nel CPL 1.1.2020/31.12.2023.

PREMIO PROVINCIALE

Il valore del Premio Provinciale annuale viene confermato agli attuali valori anche per l'anno 2021.
Le parti si incontreranno per valutare parametri utili tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali agevolati previsti dalla legge.

I nuovi importi, dal 2021, saranno quindi i seguenti:

SPECIALIZZATO SUPER A EURO 490,00	SPECIALIZZATO SUPER EURO 470,00
SPECIALIZZATO EURO 450,00	QUALIFICATO SUPER EURO 430,00
QUALIFICATO EURO 410,00	COMUNE EURO 390,00

ALLEGATO "D"**DELEGA DI ADESIONE SINDACALE**

Spett.le Direzione

Via Città

Il/la sottoscritto/a

Cognome e Nome

 F **M** nato/a il a

residente a Via

Tel.

con la presente, autorizza codesta rispettabile Direzione ad effettuare sul proprio stipendio la trattenuta mensile, comprese la 13^a e mensilità aggiuntive, a titolo di contributo associativo, a favore della Federazione Sindacale Territoriale indicata

FAI - CISL

FLAI - CGIL

UILA - UIL

nella seguente misura:

- fino alla % della retribuzione contrattuale (minimo, contingenza, scatti anzianità, premi ed integrativi aziendali/territoriali collettivi e fissi);
- secondo disposizioni delle Federazioni Sindacali Territoriali ed entro la misura massima prevista dai contratti nazionali e territoriali.
- come già in uso presso la Vs. Azienda.

Il/la sottoscritto/a dichiara che la presente delega:

- 1) Ha efficacia a partire dal mese di Anno
- 2) Annulla e sostituisce ogni altra delega a tale titolo in precedenza rilasciata,
- 3) Ha validità annuale e si intende tacitamente rinnovata in assenza di formale revoca con comunicazione scritta da inviare alla Direzione Aziendale e al Sindacato territoriale; in tal caso la trattenuta sarà effettuata sino al termine dell'anno in corso;
- 4) Ha validità nel caso di riassunzione entro 12 mesi;
- 5) Autorizza l'azienda, in caso di risoluzione del rapporto, a trattenere, in un'unica soluzione le quote mensili dei restanti mesi dell'anno in corso.
- 6) dei restanti mesi dell'anno in corso.

Data Firma

DATI ULTERIORI			
SETTORE	RAPPORTO DI LAVORO	INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO
<input type="checkbox"/> Ind. alimentare	<input type="checkbox"/> Indeterminati	<input type="checkbox"/> Operaio	<input type="checkbox"/> Lic. elementare
<input type="checkbox"/> Panificazione	<input type="checkbox"/> TD-stagionale	<input type="checkbox"/> Impiegato	<input type="checkbox"/> Lic. media
<input type="checkbox"/> Art. alimentare	<input type="checkbox"/> Part-time	<input type="checkbox"/> Quadro	<input type="checkbox"/> Diploma
<input type="checkbox"/> Agricoltura	<input type="checkbox"/> Avventizio	<input type="checkbox"/> VV.PP.	<input type="checkbox"/> Laurea
<input type="checkbox"/> Consorzi bonifica	<input type="checkbox"/> Apprendista		
<input type="checkbox"/> Consorzi agrari	<input type="checkbox"/> Socio cooperativa		
<input type="checkbox"/> Forestali			
Altro	Altro	Livello	

Il/la sottoscritto/a, ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 de D.Lgs. n° 196/2003, esprime il consenso al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Acconsente, inoltre, che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati al datore di lavoro ed agli Enti previdenziali, ai patronati ed ai centri di assistenza fiscale e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data Firma

ALLEGATO "E"**FAC SIMILE LETTERA DI DIMISSIONI**

Spett.le Azienda Agricola _____

LETTERA DI DIMISSIONI

Il sottoscritto _____, nato a _____ il _____ -C.F. = _____
 rassegna le proprie irrevocabili dimissioni a decorrere dal _____ con il rispetto del periodo di preavviso previsto
 dagli artt. 74 e 60 del CCNL e CPL di categoria della provincia di Mantova.

Pertanto con la data del _____ verrà a cessare definitivamente, a tutti gli effetti di legge e di contratto,
 il rapporto di lavoro intercorso con l'azienda _____.

Distinti saluti.

_____, lì _____
 In fede

N.B. : La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di dimissioni, non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.. Il termine di preavviso, che decorre dalla data di ricevimento della comunicazione, è di un mese.

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

DAL 12/3/2016 LE DIMISSIONI DEVONO ESSERE COMUNICATE DAL LAVORATORE, A PENA DI INEFFICACIA, ESCLUSIVAMENTE CON MODALITA' TELEMATICHE.I SOGGETTI ABILITATI AI QUALI IL LAVORATORE PUO' RIVOLGERSI PER EFFETTUARE LE COMUNICAZIONI SECONDO LE NUOVE MODALITA' SONO I SEGUENTI: PATRONATI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI, ISPETTORATI TERRITORIALI DEL LAVORO.

ALLEGATO "F"

C.I.M.I. MANTOVA

(Cassa Integrazione Malattie e Infortuni Lavoratori Agricoli e Florov. della Provincia di MN)

Telefono e fax **0376/362699**
Mail **info@cimimantova.it**
Sito Internet **www.cimimantova.it**

La Cassa integra le indennità economiche liquidate dagli Istituti Previdenziali e Assistenziali in caso di malattia, infortunio e maternità, fino al raggiungimento del 100% del salario globale giornaliero minimo contrattuale spettante ai lavoratori agricoli e florovivaisti.

La Cassa liquida mensilmente gli eventi denunciati dai lavoratori attraverso copia delle certificazioni mediche o dei prospetti di liquidazione emessi dagli Istituti Assistenziali INPS e INAIL.

Per ricevere sollecitamente tali indennità i lavoratori possono far pervenire attraverso le proprie OO.SS., o direttamente alla Cassa, l'apposita modulistica e gli allegati composti da busta paga e fotocopia Carta d'Identità, n° di protocollo o copia certificato medico, inviandola a:

CASSA CIMI - Casella Postale 127 - 46100 MANTOVA

ALLEGATO "G"

E.B.A.N.

Ente Bilaterale Agricolo Nazionale

L'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale denominato EBAN, costituito con il Contratto Nazionale del 25.5.2010, tutela i lavoratori agricoli e florovivaisti in caso di ricovero ospedaliero e per particolari prestazioni specialistiche.

L'EBAN tutela il lavoratore e i suoi familiari a carico senza alcun costo, in quanto il finanziamento di tale Fondo è a totale carico dei datori di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero per intervento chirurgico, o comunque per ricoveri superiori a 10 giorni, ogni lavoratore o familiare a carico, ha diritto di percepire una indennità di € 51,65 per ogni giorno di degenza.

Inoltre, ha diritto al rimborso di prestazioni specialistiche, visite e analisi particolari e altre importanti agevolazioni e provvidenze, fino ad un rimborso annuo massimo di Euro 6.197,48 per ogni nucleo familiare, per i lavoratori a Tempo Indeterminato (fissi) e fino a Euro 4.131,66 per i lavoratori a Tempo Determinato (avventizi).

I lavoratori che hanno diritto a queste prestazioni devono rivolgersi alle OO.SS. firmatarie il presente Contratto per predisporre le opportune domande di rimborso e per l'assistenza necessaria.

ALLEGATO "H"

Articolo 36 CIPL 14 giugno 2004

Il lavoratore addetto al bestiame ha diritto gratuitamente ad una casa di abitazione igienica proporzionata ai bisogni morali della propria famiglia.

Il lavoratore che, nel corso del rapporto, abbia ottenuto l'assegnazione di una casa di abitazione ai sensi della legge n. 1676 del 30 dicembre 1960, potrà trasferirvi il suo domicilio e mantenere il proprio posto di lavoro presso l'azienda, sempre ch  la distanza della casa dall'azienda sia tale da consentire la prosecuzione del rapporto senza dannosi inconvenienti per la conduzione: ci  in relazione anche alle caratteristiche, alle condizioni del conduttore, al numero dei dipendenti, ecc. In tal caso il datore di lavoro non corrisponder  il compenso sostitutivo dell'abitazione.

Oltre alla casa di abitazione, la famiglia del lavoratore ha diritto gratuitamente al porcile, al pollaio, ad un rustico e ad un orto della superficie minima di 120 metri quadrati. E' fatto divieto di lasciar liberi i polli fuori dal pollaio, durante il periodo delle semine e quando vi siano raccolti che possono essere danneggiati perch  in maturazione. La famiglia di tale lavoratore potr  allevare un suino da ingrasso od al massimo due all'anno. Il datore di lavoro fornir  gratuitamente i mezzi per il trasporto della masserie, quando il salariato viene assunto in servizio. Se il datore di lavoro non metter  a disposizione del salariato idonea casa di abitazione e relativi accessori, dovr  corrispondere una adeguata indennit  sostitutiva, pari al canone di affitto corrente sul mercato per abitazione di analoga natura.

Ai soli fini del computo della retribuzione da valere per la determinazione della 13^a e 14^a mensilit  e del trattamento di fine rapporto di lavoro, il valore della casa ed accessori   stato stabilito in € 17,97 mensili e € 215,64 annuali.

ALLEGATO "I"

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 aprile 2009, presso la sede del CIMI di Mantova, sita in via Principe Amedeo, 27, Galleria Landucci 2

tra

- Confagricoltura, Coldiretti e Cia di Mantova;
- Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil di Mantova;

in quanto fonti istitutive del comitato paritetico provinciale per la sicurezza nei luoghi di lavoro;

premessi che

- le parti intendono considerare, agli effetti della prevenzione degli infortuni sul lavoro, anche il colpo di calore;

- che il D.Lgs. N  81 del 9 aprile 2008 sull'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n  123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede all'articolo 2 iniziative delle organizzazioni sindacali e datoriali, anche attraverso organismi paritetici come il comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro, previsto dal vigente CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Mantova;

- che il presente accordo   frutto di contrattazione collettiva e, come tale, costituisce una raccomandazione da inserire nel citato CPL e che, a loro volta, le aziende agricole assuntrici di manodopera dovranno inserire nel documento aziendale di valutazione dei rischi, adattandola alle specializzazioni ed agli orientamenti produttivi aziendali;

con l'adesione di

- Apima e Confcooperative di Mantova;

tenuto conto

delle iniziative in materia dell'ASL di Mantova;

convengono quanto segue:

1) il Testo Unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori (D. Lgs. 81/08) indica tra gli obblighi del datore di lavoro:

- valutare “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori”, compresi quelli riguardanti “gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari” e quindi anche al rischio di danni da calore tipico delle attività lavorative svolte in ambiente aperto nei periodi di grande caldo estivo. Tale valutazione deve tener conto anche dei rischi collegati “alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi”;

- programmare misure di prevenzione che integrino “le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché, l'influenza dei fattori dell'ambiente (come temperatura ed umidità dell'aria) e dell'organizzazione del lavoro”.

- eliminare i rischi o, se questo non è possibile, ridurli al minimo “in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico”;

- sottoporre i lavoratori a “controllo sanitario”;

- fornire ai lavoratori “i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale”;

- garantire ai lavoratori sufficiente ed adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza. “Ove riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo”.

2) Al fine di ottemperare alle indicazioni previste al punto 1), nei confronti dei lavoratori particolarmente esposti ai rischi del colpo di calore, si dovrà considerare l'esigenza di preparare un piano di azione che valuti il livello di rischio al quale sono esposti i lavoratori.

Pertanto, si terrà conto della regolazione della temperatura corporea, degli effetti dannosi del calore eccessivo, della temperatura e dell'umidità dell'aria, dell'acclimatazione, dello sforzo fisico richiesto dalla mansione, della disponibilità di acqua nei luoghi di lavoro, dei dispositivi di protezione individuali e dell'organizzazione delle pause di lavoro.

I lavoratori dovranno essere a conoscenza dei possibili problemi di salute causati dal calore per riconoscerne tempestivamente i primi sintomi, vigilando reciprocamente tra i colleghi di lavoro.

Infine, si terrà debito conto delle misure previste nei casi di primo intervento e soccorso.

3) Nelle giornate particolarmente calde e umide, i datori di lavoro avranno cura di fornire ai lavoratori esposti ai rischi del colpo di calore acqua in abbondanza, indumenti adeguati, sospendere il lavoro nelle ore più calde, compiere pause in aree ombreggiate e comunque, in caso di malore, chiamare il 118.

ALLEGATO "L"**CONTRATTO DI APPALTO DI SERVIZI (art.29 D.Lgs. 276/03)**

Il giorno ____ del mese _____ dell'anno _____ presso la sede dell'azienda agricola _____ sita in Comune di _____ si conviene e si stipula il seguente contratto di appalto di servizi,

Tra

Il Signor _____, nato a _____, il _____, Codice Fiscale: _____, in qualità di legale rappresentante/titolare dell'Azienda agricola _____, con sede in Comune di _____, in Via/Strada _____, n. _____, Codice Fiscale e Partita IVA n. _____ (Committente);

e

Il Signor _____, nato a _____, il _____, Codice Fiscale: _____, in qualità di legale rappresentante/titolare della Società _____, con sede in Comune di _____, in Via/Strada _____, n. _____, Codice Fiscale _____ e Partita IVA n. _____ (Appaltatore);

PREMESSO CHE

- il Committente è proprietario di terreni agricoli identificati al Catasto Terreni del Comune di _____, al Foglio/i....., Mappali....., Particelle.....
- lo stesso intende affidare all'Appaltatore l'esecuzione di servizi (*od opere*), consistenti in _____ presso il fondo sito in _____, nonché eventuali servizi di supporto operativo connessi a lavori di carattere stagionale;
- l'Appaltatore, assumendosi il rischio economico d'impresa e operando con autonomia rispetto al Committente, dichiara di possedere l'organizzazione imprenditoriale, i mezzi e le persone necessarie per effettuare i servizi alle condizioni tutte di cui al presente contratto;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Art.1

Oggetto e garanzie

1. Le Premesse fanno parte integrante di questo accordo.
2. Il Committente affida all'Appaltatore l'esecuzione dei lavori di seguito descritti: *(devono essere descritte in maniera piuttosto minuziosa le mansioni che andrà a svolgere la ditta appaltatrice o le fasi di lavoro quali, ad es. raccolta del prodotto, incassettamento, carico del prodotto sul rimorchio, trasporto in magazzino, scarico, imballaggio, ecc.)*.
Costituisce oggetto del contratto il servizio di trasporto e facchinaggio interno ed esterno, di carico e scarico dei prodotti, di preparazione, sistemazione e lavorazione dei terreni e raccolta di prodotti ortofrutticoli.
3. L'Appaltatore dichiara e garantisce di avere tutte le capacità tecnico-organizzative ed economico-finanziarie necessarie per eseguire i lavori nel rispetto della vigente legislazione e della regolamentazione anche di natura tecnica riguardanti il settore.

Art. 2

Durata del contratto

Il presente contratto avrà durata per il periodo _____ / _____.

Il termine di scadenza potrà essere prorogato per esigenze del committente; durante il periodo aggiuntivo saranno valide tutte le condizioni del presente contratto, mentre il corrispettivo sarà oggetto di revisione.

L'appaltatore si impegna ad assicurare i propri servizi in modo continuativo ed organizzato sulla base della pianificazione definita in accordo con il committente, in funzione delle richieste o dei possibili mutamenti delle esigenze.

Art. 3

Attrezzature e materiali impiegati nel servizio

Le attrezzature fisse presenti in azienda costituite da _____ *(descrizione delle stesse)* vengono concesse in uso gratuito alla società appaltatrice.

Altri materiali quali _____, DPI, ecc. sono forniti dalla ditta appaltatrice

Art. 4

Forma dell'appalto

1. L'appalto si intende affidato e accettato a corpo e non a misura.
2. Nel prezzo "a corpo" sono compresi nel costo globale le forniture di materiali, le lavorazioni, i trasporti, i noleggi e quant'altro necessario per eseguire compiutamente i lavori, quali a titolo di esempio non esaustivo il servizio di trasporto e facchinaggio interno ed esterno, di carico e scarico dei prodotti, di preparazione, sistemazione e lavorazione dei terreni e raccolta di prodotti ortofrutticoli. Non assumono pertanto rilevanza le quantità delle singole lavorazioni indicate nel progetto.

Art. 5
Controllo sull'esecuzione dei lavori

Il committente si riserva di effettuare personalmente o tramite un suo incaricato individuato nella persona del sig. _____ i controlli intermedi sulla corretta esecuzione del servizio; eventuali disservizi verranno segnalati al responsabile della ditta appaltatrice per la loro verifica.

Qualora l'esecuzione delle opere non proceda secondo le condizioni stabilite, verrà fissato un termine entro il quale l'appaltatore dovrà conformarsi a tali condizioni. Trascorso inutilmente tale termine, il committente avrà facoltà di dichiarare espressamente per iscritto che il contratto è risolto, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno.

Art. 6
Obblighi e oneri dell'Appaltatore

Sono a esclusivo carico dell'Appaltatore, con espressa manleva per il Committente da ogni eventuale pretesa, domanda e/o responsabilità anche rispetto a fornitori o terzi, gli adempimenti e gli oneri connessi alla realizzazione dei lavori contrattualmente stabiliti, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti:

- a) l'esecuzione dei lavori oggetto del contratto e l'adozione di tutte le cautele tecniche necessarie, anche nella predisposizione del cantiere;
- b) salva diversa pattuizione contrattuale, tutti i materiali, la manodopera, i trasporti, i noli e quant'altro necessario per la compiuta esecuzione dei lavori inclusi gli oneri di personale e mezzi d'opera per le necessarie lavorazioni.

Art. 7
Personale e oneri previdenziali e assicurativi

1. L'Appaltatore dichiara di avere analizzato e valutato i rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro in cui i lavoratori saranno chiamate a prestare la loro attività, garantisce che impiegherà per la realizzazione dei lavori appaltati personale idoneo, addestrato e specializzato e si impegna a tenere indenne il Committente, salva la responsabilità di quest'ultimo nei casi previsti dalla legge, per qualsiasi infortunio che sul lavoro dovessero subire i propri dipendenti; così pure l'Appaltatore garantisce di manlevare e tenere indenne il Committente da eventuali richieste di risarcimento del danno che lo stesso Appaltatore dovesse procurare a persone e/o cose.

2. L'Appaltatore dichiara e si impegna a osservare tutte le norme in materia retributiva, contributiva, previdenziale, assicurativa e sanitaria contenute in disposizioni di legge e contrattuali di riferimento del settore agricolo a favore dei propri dipendenti impegnandosi a fornire tutte le certificazioni concernenti obblighi previdenziali e assicurativi nei confronti dei lavoratori al Committente al momento della consegna dei lavori di cui all'art.11, comma 4. Si impegna inoltre a manlevare e tenere indenne il Committente, salva la responsabilità di quest'ultimo nei casi previsti dalla legge, da qualsiasi responsabilità in relazione all'esecuzione dei lavori, ivi compresa quella derivante da sanzioni amministrative che dovessero essere irrogate per l'esecuzione dei lavori.

3. L'Appaltatore si impegna altresì a consegnare al Committente:

- il certificato di iscrizione alla Camera di Commercio;
- il DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), prima dell'inizio dei lavori;
- Il DURC alla fine dei lavori, che sarà accompagnato da una dichiarazione che i versamenti attestati nello stesso si riferiscono ai lavoratori impiegati nell'appalto in questione;
- l'elenco nominativo dei lavoratori impiegati dall'Appaltatore nonché le idonee garanzie di addestramento e capacità professionali degli stessi.

Si obbliga inoltre di effettuare le relative comunicazioni al Committente in caso di qualsiasi variazione o motivazione di manodopera impiegata, ivi compreso anche la cessazione di rapporto di lavoro;

- la copia della comunicazione di assunzione inviata telematicamente al Centro per l'impiego relativo ai lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché, in caso di impiego di lavoratori extracomunitari, copia del relativo permesso di soggiorno;
- tutti gli altri documenti prescritti dalla normativa vigente in tema di sicurezza e in materia retributiva, assicurativa, previdenziale e sanitaria, compreso il Regolamento ex art.6 Legge n.142/01 (se trattasi di cooperative). Tale documentazione potrà essere costituita da copi del modello F24 utilizzato per il versamento delle ritenute fiscali operate dall'Appaltatore e da altro materiale che possa provare inequivocabilmente che sono stati versati i contributi previdenziali dovuti per legge.

4. L'Appaltatore dichiara di applicare nei confronti del proprio personale il CCNL ed il CPL di Mantova per gli Operai Agricoli e Florovivaisti e di conseguenza tutte le condizioni normative, retributive ed integrative non inferiori a quelle previste dai su citati contratti di lavoro, impegnandosi ad applicarle anche dopo la loro scadenza e fino al loro rinnovo.

Art. 8

Corrispettivo dell'appalto

Il prezzo è determinato "a corpo" in €..... (euro), oltre all'IVA.

Ai fini del pagamento del corrispettivo dovuto, l'appaltatore dovrà emettere fattura dopo l'esecuzione del servizio.

Il committente può chiedere, prima del pagamento, di verificare la regolarità dei versamenti dei contributi previdenziali ed assicurativi obbligatori per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori

Art.9

Sospensione dei lavori

1. I lavori devono essere sospesi, su iniziativa del Committente con dichiarazione scritta in apposito verbale, per cause di forza maggiore che possano portare pregiudizio alla regolare esecuzione dei lavori; in tal caso l'Appaltatore ha diritto a un termine suppletivo per l'ultimazione dei lavori corrispondente ai giorni di sospensione o comunque in misura equa. Per cause di forza maggiore s'intendono tutti quegli eventi indipendenti dalla volontà delle Parti che impediscano totalmente o parzialmente i lavori. Sono considerate cause di forza maggiore, a titolo esemplificativo e non esaustivo, avverse condizioni atmosferiche, inondazioni, terremoti, frane, ritrovamenti archeologici, scioperi con esclusione di quelli a carattere aziendale.

Art.10
Poteri e responsabilità del Committente

1. Il Committente ha poteri controllo sull'attività dell'Appaltatore. Egli è interlocutore in via esclusiva dell'Appaltatore ed in particolare può:
 - a) verificare, in qualsiasi momento, previo avviso di 1 giorno da effettuarsi attraverso qualsiasi strumento idoneo a verificarne la comunicazione stessa, lo stato e l'andamento dei lavori di cui agli artt.1 e 2 del presente contratto;
 - b) verificare che l'Appaltatore utilizzi materiali idonei a garantire una corretta esecuzione dei lavori da eseguire di cui agli artt.1 e 2 del presente contratto;
2. L'Appaltatore potrà sempre ottenere che gli ordini e le istruzioni impartiti dal Committente, a della verifica di cui al comma 1 lett. a) del presente articolo, vengano comunicati in forma scritta, anche nei casi in cui la stessa non sia prevista come necessaria dal presente contratto.

Art.11
Responsabile del cantiere

1. L'Appaltatore affida la responsabilità dei lavori al Signor, domiciliato in
2. L'Appaltatore rimane responsabile nei confronti del Committente dell'operato del Responsabile dei lavori.

Art.12
Disposizioni in materia di sicurezza

1. L'appaltatore deve adempiere agli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di sicurezza.

Art.13
Accertamenti in corso d'opera

1. In corso d'opera, il Committente potrà effettuare sopralluoghi per accertare l'andamento dei lavori.
2. Qualora nel corso dei lavori si accerti che la loro esecuzione non procede secondo le condizioni stabilite nel contratto, il Committente può fissare un congruo termine entro il quale l'Appaltatore si deve conformare a tali condizioni; trascorso inutilmente il termine, il Committente avrà facoltà di dichiarare per iscritto che il contratto è risolto, salvo il diritto al risarcimento del danno. In ogni caso la continuazione del rapporto contrattuale non pregiudica il diritto del Committente al risarcimento del danno.

Art. 14
Garanzie dell'Appaltatore

1. L'Appaltatore garantisce che tutte le opere descritte nei documenti allegati al presente contratto saranno compiutamente eseguite a regola d'arte, con l'impiego di materiali di qualità, di personale di adeguata preparazione.

Art. 15
Risoluzione del contratto

Qualora una delle parti contraenti si dimostri negligente o inadempiente, ovvero in casi di reiterati inadempimenti contrattuali in ordine alle clausole contenute nel presente contratto, la parte diligente potrà procedere alla contestazione scritta degli addebiti all'altra parte, fissando un termine temporale entro il quale completare le prestazioni non eseguite.

Nell'ipotesi in cui la parte, scaduto inutilmente il termine assegnato, rimanga inadempiente, il contratto si intenderà senz'altro risolto di diritto, salvo il risarcimento del danno subito dalla parte diligente.

Art. 16

Recesso unilaterale del Committente

1. Il Committente si riserva la facoltà di recedere unilateralmente dal contratto ai sensi dell'art.1671 c.c. mediante comunicazione scritta inviata a mezzo raccomandata A.R., corrispondendo all'Appaltatore, oltre all'indennizzo per mancato guadagno, anche il compenso per i lavori eseguiti e le spese sostenute sino al momento del recesso.

Art.17

Risoluzione delle controversie

1. Tutte le controversie nascenti dal presente contratto verranno deferite alla Camera di Commercio di Mantova e risolte secondo il Regolamento di conciliazione dalla stessa adottato.

2. Qualora le Parti intendano adire l'Autorità giudiziaria ordinaria, il Foro competente è quello del luogo di residenza o di domicilio elettivo del Committente, inderogabile ai sensi dell'art.33, comma 2, lett. u) D.Lgs. n.206/2005.

Art. 18

Rinvio

1. Per quanto non esplicitamente disposto nel presente contratto si rinvia alle disposizioni del Codice Civile e alle altre disposizioni di legge.

.....
Firma del Committente

.....
Firma dell'Appaltatore

ALLEGATO "M"

FAC SIMILE COMUNICAZIONE PER RICHIESTA FERIE

Spett.le Azienda _____

Via _____

Lo scrivente _____, dopo aver chiesto verbalmente a codesta Azienda di poter usufruire di un periodo di ferie ai sensi dell'art. 23 del CPL e dell'art. 36 del CCNL di categoria, ed averne, in accordo con la stessa, chiarito le modalità, fa presente quanto segue:

- L'assenza dal lavoro avrà inizio il giorno _____ e durerà complessivamente n° ____ **giorni lavorativi.**

Tale periodo si protrarrà quindi **fino al** _____ compreso; il giorno _____ riprenderò regolarmente l'attività lavorativa.

Distinti saluti.

_____, li _____

F I R M A

INDICE

Art. 1	- Oggetto del contratto	pag. 3
Art. 2	- Decorrenza e durata	“
Art. 3	- Efficacia del contratto	“
Art. 4	- Sistema delle relazioni	“
Art. 5	- E.B.A.M., Osservatorio Prov.le, Comm.ne Conc.ne “	
Art. 6	- Categorie di operai agricoli e florovivaisti	“
Art. 7	- Assunzione – Contratto individuale	“
Art. 8	- Periodo di prova	“
Art. 9	- Attrezzi di lavoro	“
Art. 10	- Riassunzione	“
Art. 11	- Ammissione al lavoro e tutela delle donne e degli adolescenti	“
Art. 12	- Formazione professionale	“
Art. 13	- Apprendistato professionalizzante	“
Art. 14	- Appalti	“
Art. 15	- Classificazioni, profili professionali, declaratorie e mansionari	pag.
Art. 16	- Stagionalità della manutenzione del verde “	
Art. 17	- Mansioni e cambiamento di qualifica	“
Art. 18	- Orario di lavoro	“
Art. 19	- Organizzazione del lavoro	“
Art. 20	- Integrazioni aziendali	“
Art. 21	- Banca ore individuale	“
Art. 22	- Riposo settimanale e festivo	“

Art. 23	- Ferie	“
Art. 24	- Riposi continuativi non retribuiti	“
Art. 25	- Permessi per corsi di addestramento professionale	“
Art. 26	- Permessi per corsi di alfabetizzazione	“
Art. 27	- Permessi per corsi di recupero scolastico	“
Art. 28	- Permessi straordinari	“
Art. 29	- Giorni festivi	pag.
Art. 30	- Lavoro straordinario, festivo, notturno	“
Art. 31	- Recupero per i lavoratori a tempo indeterminato addetti ai lavori dei campi	“
Art. 32	- Retribuzione	“
Art. 33	- Tredicesima mensilità	“
Art. 34	- Quattordicesima mensilità	“
Art. 35	- Incentivi di produzione	“
Art. 36	- Casa di abitazione ed accessori	“
Art. 37	- Scatti di anzianità	“
Art. 38	- Premio professionalità (fedeltà aziendale)	“
Art. 39	- Salario contrattuale provinciale	“
Art. 40	- Classificazione e retribuzione per età	“
Art. 41	- Contributo di assistenza contrattuale	“
Art. 42	- Rimborso spese, trasferte e missioni	“
Art. 43	- Modalità di pagamento delle retribuzioni	“
Art. 44	- Trattamento di fine rapporto	pag.

Art. 45	- Previdenza e assistenza	“	
Art. 46	- Malattia o infortunio	“	
Art. 47	- Integrazione trattamento malattia, infortunio sul lavoro e maternità	“	
Art. 48	- Cassa CIMI	“	
Art. 49	- Fondo di solidarietà provinciale	“	
Art. 50	- Anticipazioni	“	
Art. 51	- Cassa integrazione salari	“	
Art. 52	- Discriminazioni, molestie, molestie sessuali “		e mobbing
Art. 53	- Guida, tenuta automezzi e ritiro patenti	“	
Art. 54	- Tutela della salute dei lavoratori	“	
Art. 55	- Rappresentante per la sicurezza e Comitato Paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro	“	
Art. 56	- Promozione Agrifondo	“	
Art. 57	- Chiamata e richiamo alle armi	“	
Art. 58	- Licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato Per giustificato motivo e giusta causa	pag.	
Art. 59	- Dimissioni per giusta causa	“	
Art. 60	- Preavviso di risoluzione del rapporto	“	
Art. 61	- Norme disciplinari	“	
Art. 62	- Conciliazione sindacale	“	
Art. 63	- Delegato di azienda	“	
Art. 64	- Tutela del delegato di azienda	“	
Art. 65	- Rappresentanze sindacali aziendali	“	
Art. 66	- Permessi sindacali	“	
Art. 67	- Riunioni in azienda	“	

- Art. 68 - Quote sindacali per delega “
- Art. 69 - Esclusività di stampa “
- Art. 70 - Norma finale “

Allegato “A” - Premessa al Verbale di Accordo rinnovo CPL
pag.

Allegato “B” - Lettera ai Parlamentari mantovani “

Allegato “C” - Parte economica CIPL 2016 “

 Tabelle paga 01/03/2017 “

Allegato "D" - Delega sindacale “

Allegato "E" - Fac - simile di Lettera di dimissioni “

Allegato "F" - Cassa CIMI - Moduli dipendente e azienda
“

Allegato "G" - Ente Bilaterale Agricolo Nazionale EBAN “

Allegato “H” - Casa di abitazione e accessori -14 giugno 2004-
“

Allegato “I” - Colpo di calore (Verbale di accordo 27 aprile 2009)
“

Allegato “L” - Contratto di appalto di servizi (art. 29 D.Lgs. 276/03)
“

Allegato “M” - Fac-simile comunicazione per richiesta ferie
“