



CONFRAGRICOLTURA
MILANO LODI
e MONZA BRIANZA



COLDIRETTI
MILANO E LODI
e MONZA BRIANZA



AGRICOLTORI ITALIANI
PROVINCIA CIA
CENTRO LOMBARDIA



FEDERAZIONE DELLE
PROVINCE DI MILANO
e MONZA BRIANZA



FLAI - CIGIL

FEDERAZIONE DELLE
PROVINCE DI MILANO
e MONZA BRIANZA



FEDERAZIONE DELLE
PROVINCE DI MILANO
e MONZA BRIANZA

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

valido per i lavoratori dipendenti da aziende
agricole e florovivaistiche delle province di
MILANO E MONZA BRIANZA



Siglato il 16 febbraio 2021
validità 01/01/2020- 31/12/2023

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

valido per i lavoratori dipendenti da
aziende agricole e florovivaistiche
delle province di Milano
e Monza Brianza

16 febbraio 2021

Finito di stampare: Marzo 2022

Stampa: ARS tipolitografia
Via Rinaldo Natoli 41/43 - 26841 Casalpusterlengo (Lo)

INDICE

TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Durata del contratto e campo d'applicazione	pag. 10
--	---------

TITOLO II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 - Assunzione e tipologia dei rapporti di lavoro	pag. 10
Art. 3 - Contratto individuale	" 11
Art. 4 - Periodo di prova	" 11
Art. 5 - Casa (valido per il settore agricolo tradizionale)	" 12
Art. 6 - Attrezzi e indumenti di lavoro	" 13
Art. 7 - Contratto a termine	" 15
Art. 8 - Contratto di Apprendistato professionalizzante	" 17
Art. 9 - Contratto a tempo parziale (part-time)	" 20
Art. 10 - Contratto di somministrazione lavoro	" 21

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 11 - Classificazione	pag. 23
• Mansioni settore agricolo tradizionale	" 24
• Mansioni settore agrituristico	" 32
• Mansioni settore orticolo	" 34
• Mansioni settore florovivaistico	" 37
Art. 12 - Cambio mansioni	" 47
Art. 13 - Inabilità ed inidoneità	" 47

TITOLO IV - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 14 - Orario di lavoro	pag. 48
Art. 15 - Riposo settimanale	" 50
Art. 16 - Lavoro straordinario - festivo - notturno	" 51
Art. 17 - Giorni festivi	" 53
Art. 18 - Recupero per intemperie	" 54
Art. 19 - Ferie	" 54
Art. 20 - Banca delle ore	" 56
Art. 21 - Permessi retribuiti	" 56
Art. 22 - Permessi straordinari	" 57
Art. 23 - Permessi per corsi di addestramento professionale e formazione continua	" 58
Art. 24 - Permessi per corsi di recupero scolastico	" 59
Art. 25 - Tirocini extracurricolari - Stage estivi	" 59

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 26 - Retribuzione	pag. 61
Art. 27 - Scatti biennali di anzianità	“ 69
Art. 28 - Tredicesima mensilità	“ 69
Art. 29 - Quattordicesima mensilità	“ 70
Art. 30 - Rimborso spese a piè di lista	“ 70
Art. 31 - Indennità di cassa	“ 70
Art. 32 - Acquisto beni in natura	“ 71
Art. 33 - Pagamento delle retribuzioni	“ 71
Art. 34 - Trattamento di fine rapporto	“ 71

TITOLO VI - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 35 - Cassetta di pronto soccorso	pag. 72
Art. 36 - Servizi igienici in azienda	“ 72
Art. 37 - Nocività	“ 72
Art. 38 - Lavori nocivi	“ 72“
Art. 39 - Fornitura dispositivi di protezione individuale	73
Art. 40 - Libretto sindacale e sanitario	“ 74
Art. 41 - Lavoratori tossicodipendenti	“ 74
Art. 42 - Comitato paritetico per la prevenzione, la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro	“ 75

TITOLO VII - PREVIDENZA E ASSISTENZA

Art. 43 - Assicurazioni sociali	pag. 75
Art. 44 - Malattia ed infortunio	“ 75
Art. 45 - Trattamento economico di malattia, infortunio e maternità	“ 76
Art. 46 - Integrazioni ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità e anticipo in busta paga delle indennità medesime	“ 76
Art. 47 - Welfare contrattuale – previdenza e assistenza	“ 77
Art. 48 - Rimborso spese per visite mediche professionali	“ 78
Art. 49 - Cassa integrazione malattia (C.I.M.) - E.BI.C.I.M.	“ 78
Art. 50 - Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli e florovivaisti (C.I.S.O.A.)	“ 79
Art. 51 - Assegni per il nucleo familiare (A.N.F.) Assegno Unico (A.U.)	“ 79
Art. 52 - Fondo Integrativo Sanitario Agricolo (F.I.S.A.)	“ 80
Art. 53 - Fondo Nazionale di Previdenza Complementare (AGRIFONDO)	“ 80
Art. 54 - Welfare integrativo a livello nazionale	“ 81

TITOLO VIII - SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 55 - Chiamata e richiamo alle armi	pag. 82
Art. 56 - Provvedimenti disciplinari	“ 82
Art. 57 - Casi di risoluzione del rapporto di lavoro	“ 84
Art. 58 - Licenziamento collettivo (Legge 28/06/2012, n. 92 - Art. 2 e Legge 23/07/1991, n. 223 - Artt. 4-8)	“ 86
Art. 59 - Dimissioni	“ 86
Art. 60 - Dimissioni per giusta causa	“ 87
Art. 61 - Durata del preavviso in caso di licenziamento	“ 87
Art. 62 - Durata del periodo di preavviso in caso di dimissioni	“ 88
Art. 62 bis - Preavviso lavorato e non lavorato	“ 88
Art. 63 - Abbandono del posto di lavoro per gravi e provate offese	“ 88
Art. 64 - Risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età	“ 88
Art. 65 - Trapasso, fusione o cessione di azienda	“ 88
Art. 66 - Contratti d'appalto e avvicendamento di ditte appaltatrici	“ 89
Art. 67 - Osservatorio provinciale	“ 90

TITOLO IX - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 68 - Componenti dei direttivi sindacali e delegati d'azienda	pag. 93
Art. 69 - Tutela del delegato aziendale	“ 94
Art. 70 - Assemblee sindacali	“ 94
Art. 71 - Incontri sindacali aziendali	“ 95
Art. 72 - Permessi sindacali	“ 95
Art. 73 - Contributo assistenza contrattuale	“ 96
Art. 74 - Quote sindacali per delega	“ 96
Art. 75 - Relazioni sindacali e sistema di formazione professionale e continua (For.Agri)	“ 96

TITOLO X - NORME FINALI

Art. 76 - Controversie individuali	pag. 97
Art. 77 - Controversie collettive	“ 97
Art. 78 - Condizioni di miglior favore	“ 97
Art. 79 - Esclusività di stampa - Archivi contratti	“ 97

ALLEGATI

n° 1 - Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato	pag. 99
n° 2 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato tipologia "a"	" 100
n° 3 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "b"	" 101
n° 4 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato tipologia "c"	" 103
n° 5 - Contratto individuale di lavoro a tempo parziale (part-time)	" 105
n° 6 - Contratto individuale di lavoro per assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante a tempo indeterminato con clausola tempi di preavviso di recesso	" 107
n° 6 bis - Contratto individuale di lavoro per assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante - a tempo determinato	" 109
n° 6 ter - Piano formativo individuale	" 111
n° 6 quater - Attestazione della formazione aziendale	" 113
n° 7 - Profili formativi del settore agricolo per il contratto di apprendistato professionalizzante	" 114
n° 8 - Consenso al prolungamento del rapporto di lavoro a tempo determinato	" 120
n° 9 - Richiesta di riassunzione del lavoratore a tempo determinato	" 121
n° 10 - Tutela della salute dei lavoratori Protocollo d'intesa	" 122
n° 11 - FOR. AGRI. Accordo Interconfederale per la costituzione del Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura	" 123
n° 12 - Richiesta del periodo di ferie	" 127
n° 13 - Accordo 25.09.2009. Procedura per l'anticipo in busta paga integrazioni ai trattamenti economici di malattia- infortunio - maternità	" 128
n° 13 bis - Retribuzione di riferimento per integrazioni previste da allegato n. 13 – Verbale di accordo	" 130
n° 14 - Avviso comune - indicazioni attuazione art. 66 C.P.L. Contratti d'appalto avvicendamento di ditte appaltatrici	" 132
n° 15 - Avviso comune - indicazioni attuazione degli ammortizzatori sociali in deroga a favore dei lavoratori del settore agricolo	" 134
n° 16 - Accordo per la gestione delle procedure di attivazione della CISOA	" 136
NOTE	" 140

Il giorno 16 febbraio 2021 presso la sede di CONFAGRICOLTURA
Milano - Lodi e Monza Brianza - Viale Enrico Forlanini, 23 - Milano

tra

La **Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza** rappresentata
dal direttore Luigi Curti e dal funzionario Matteo Achirri;

La **Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti di Milano
Lodi Monza Brianza**, rappresentata dal direttore Roberto Gallizioli
e dalla funzionaria Laura Monticelli;

La **Confederazione Italiana Agricoltori di Milano Lodi Monza
Brianza**, appresentata dal direttore Paola Santeramo e dal funzio-
nario Gianluca Barbieri;

e

La **FAI - CISL di Milano Metropoli e Monza Brianza**, rappresenta-
ta rispettivamente dal segretario generale Alessandro Marchesetti
e dal segretario generale Stefano Bosisio e dagli operatori ter-
ritoriali della Fai Cisl Milano Metropoli Massimo Fontana e Gianluca
Fornasier;

La **FLAI - CGIL di Milano, Monza Brianza, Ticino-Olona**, rap-
presentata rispettivamente dai segretari generali Giorgia Sanguinetti
Federica Cattaneo e Simone Accardo;

La **UILA - UIL di Milano, Monza, Laghi**, rappresentata dal se-
gretario generale Maurizio Vezzani, dai segretari territoriali Paolo
Castiglioni, Sergio Cislighi e Giuseppe Rustioni;

si è stipulato il seguente Accordo Contratto Provinciale di Lavo-
ro che recepisce, integra e sostituisce l'Accordo per il rinnovo del
Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli florovivaisti
ed orticoli delle province di Milano e Monza Brianza sottoscritto in
data 31 gennaio 2017.

Titolo I PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Durata del contratto e campo d'applicazione

Il presente contratto di lavoro, stipulato in data 16 febbraio 2021, decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023.

S'intende tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato, a mezzo di lettera raccomandata A.R., da una o più parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza e comunque, conserva la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Il presente Contratto regola, su tutto il territorio delle province di Milano e Monza Brianza, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il Contratto Provinciale di Lavoro (CPL), si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'articolo 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali ad esempio:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento di pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie e agriturismo-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende di coltivazioni idroponiche;
- attività di produzione di bioenergie;
- società cooperative di sostituzione di operai agricoli temporaneamente assenti.

Titolo II COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 - Assunzione e tipologia dei rapporti di lavoro

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge e deve avvenire previa comunicazione al Centro per l'Impiego competente per territorio.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli ado-

lescenti si applicano le norme di cui alla legge n. 977/1967, come modificata dal D. Lgs. n. 345/1999 e dal D. Lgs. n. 62/2000. Non è ammessa l'assunzione dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria. Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di cui al Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs. n. 151/2001).

Gli operai agricoli possono essere assunti:

- 1)** con contratto di lavoro a tempo indeterminato (OTI);
- 2)** con contratto di lavoro a tempo determinato (OTD);
- 3)** con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore o per l'alta formazione e ricerca (allegato 6).

Art. 3 - Contratto individuale

Tra datore di lavoro e operaio agricolo (a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di apprendistato), deve essere obbligatoriamente redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o al momento del passaggio alla categoria "a tempo indeterminato", il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge (vedere modelli allegati 1, 2, 3, 4, 5, 6). In tale contratto individuale devono essere precisati la data d'inizio del rapporto (per i contratti a termine anche quella di fine), la qualifica o il livello, le mansioni, il periodo di prova e il trattamento economico stabilito dal presente Contratto.

I contratti individuali in deroga sono validi se ed in quanto più favorevoli al lavoratore.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere, nella stipulazione del contratto individuale, dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 4 - Periodo di prova

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

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area terza.

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

Il giovane assunto con contratto di apprendistato professionaliz-

zante è soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- 26 giorni lavorativi per i contratti di durata complessiva di 36 mesi;
- 20 giorni lavorativi per i contratti di durata complessiva inferiore a 36 mesi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro 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 dal presente contratto e dal contratto individuale.

Art. 5 - Casa (valido per il settore agricolo tradizionale)

Tutti i lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto all'assegnazione di una casa di abitazione in azienda, se disponibile. Per quanto attiene il godimento dell'orto e del pollaio permangono le situazioni in essere.

Nel caso in cui più lavoratori appartenenti allo stesso nucleo familiare prestino la loro opera nella stessa azienda, il diritto alla casa compete al capo famiglia o ad uno di essi.

La casa deve trovarsi nelle condizioni di abitabilità prescritte dai regolamenti sanitari vigenti.

Qualora non sussistessero queste condizioni o venissero meno, il lavoratore ha facoltà di sciogliere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza che gli venga dedotto il periodo di preavviso.

Nel caso di aziende condotte in affitto, l'imprenditore si fa carico di ottenere dalla proprietà il rispetto di quanto sopra.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere all'imbiancatura dei locali di abitazione nel momento della presa di possesso dei locali stessi da parte dell'operaio, nonché al trasloco delle cose appartenenti alla famiglia del dipendente assunto.

Qualora il datore di lavoro si trovi nella impossibilità di provvedervi direttamente, rimborsa al lavoratore le spese da questi sostenute.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro o dell'eventuale abbandono della casa, questa deve trovarsi nelle condizioni iniziali, salvo il deperimento dovuto all'uso.

Nel caso in cui non vi sia un contatore separato per l'acqua potabile, la spesa annua da addebitare al lavoratore è di euro 15 per ogni componente del nucleo familiare del lavoratore stesso.

Sono altresì a carico del lavoratore le spese relative alla posa del contatore per l'energia elettrica e le bollette per il consumo della luce, nonché gli interventi di manutenzione ordinaria.

La trattenuta da praticare sulle 12 mensilità ordinarie (escluse 13^a e 14^a mensilità) per il godimento della casa, è convenzionalmente

stabilita in euro 3,62 mensili.

Tale trattenuta non va praticata qualora il datore di lavoro si trovi nell'impossibilità di fornire la casa o qualora il lavoratore non intenda prenderne possesso.

Resta inteso che il diritto alla conservazione della casa, salvo le eccezioni previste dal presente Contratto, cessa alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche per consentire al datore di lavoro di ottemperare all'assegnazione della stessa casa colonica al nuovo dipendente.

Ove il lavoratore non liberi la casa nei termini contrattuali, è facoltà del datore di lavoro di applicare allo stesso una penale di euro 3,00 per ogni giorno di occupazione abusiva fino al 90° giorno, euro 6,00 per ogni giorno di occupazione abusiva dal 91° al 180° giorno, ed euro 8,00 per ogni giorno di occupazione abusiva oltre il 180° giorno, salvo maggior danno.

Il ritardo nella riconsegna dei locali ed annessi non esime il datore di lavoro dalla osservanza dei termini di corresponsione delle spettanze di fine rapporto.

In caso di decesso del lavoratore che beneficia della casa di abitazione la sua famiglia continua nel godimento di essa o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi, fino al termine dell'anno in corso, e comunque per un periodo congruo per una sistemazione fuori azienda.

Art. 6 - Attrezzi e indumenti di lavoro

Il datore di lavoro consegna all'operaio agricolo gli attrezzi necessari allo svolgimento delle mansioni assegnate.

L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuali, così come previsto dalle normative antinfortunistiche, sulla scorta dei lavori svolti dal lavoratore stesso. A titolo puramente esemplificativo al lavoratore deve essere consegnato il seguente materiale a seconda dell'attività svolta:

- **lavoratori agro-zootecnici:** tute da lavoro, guanti di sicurezza, calzature di sicurezza, calzature impermeabili, indumenti contro il maltempo;
- **lavoratori che svolgono attività rumorose:** tappi o cuffie;
- **lavoratori che fanno uso di sostanze chimiche:** tuta, occhiali contro gli schizzi, guanti polivinilici, maschera con filtro;
- **lavoratori che svolgono attività in officina:** occhiali o visiere, guanti di sicurezza, maschere, occhiali per saldature, grembiuli in cuoio rinforzato o similari;
- **lavoratori che operano negli allevamenti:** guanti in lattice usa e

getta, calzature impermeabili antiscivolo, grembiule in cuoio rinforzato o similari;

• **lavoratori del settore florovivaistico e della manutenzione del verde:** due tute oppure pantaloni con giubbino o maglietta, un paio di stivali, un paio di guanti e un giubbotto impermeabile.

Giova ricordare che l'elenco dei dispositivi di protezione individuali sopra riportato non è esaustivo. Devono essere correlati alla mansione svolta.

In caso di usura che renda inutilizzabile uno o più indumenti antinfortunistici, il datore di lavoro deve provvedere ad una nuova fornitura.

È fatto obbligo al datore di lavoro di fornire gli indumenti antinfortunistici e al lavoratore di indossarli durante l'attività lavorativa. Resta inteso che gli indumenti antinfortunistici devono essere forniti anche agli operai a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del rapporto.

Nel caso in cui l'azienda non fornisca gli indumenti antinfortunistici ed i dispositivi di protezione individuale oggetto del presente articolo, il lavoratore, anche per il tramite del sindacato sottoscrittore del Contratto di lavoro cui aderisce o conferisce mandato, è tenuto ad informare il Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro di cui all'art. 41 del presente CPL.

Il Comitato paritetico, non appena ricevuta la segnalazione di mancata fornitura, ne verifica la fondatezza e se accertata, sollecita il datore di lavoro affinché ponga immediato rimedio.

Inoltre è fatto obbligo altresì al datore di lavoro di fornire anche gli indumenti di lavoro non considerati DPI comunque funzionali alla mansione svolta. In caso di mancata fornitura, è obbligo del datore di lavoro corrispondere al lavoratore un controvalore annuo di euro 180,00 e ciò contestualmente alla retribuzione del mese di ottobre. Resta inteso che gli indumenti di lavoro devono essere forniti anche agli operai a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del rapporto.

Nota a verbale:

Poteri degli organismi paritetici

1) *Gli organismi paritetici di cui al D. Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.*

2) *Degli esiti dei sopralluoghi di cui al comma 1 viene informata la competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza.*

3) *Gli organismi paritetici possono chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre l'effettua-*

zione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni.

Art. 7 - Contratto a termine

L'instaurazione di rapporti a tempo determinato è disciplinata organicamente nelle tre seguenti tipologie:

a) Per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o per fase lavorativa, ovvero per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

b) Per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, garantendo al lavoratore un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue.

In tal caso, nel contratto individuale, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e, pertanto, anche della garanzia occupazionale minima di oltre 100 giornate, salvo che l'indisponibilità sia stata causata da comprovati casi di impedimento oggettivo.

c) Per l'esecuzione di un unico rapporto continuativo, di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro.

Gli operai assunti per l'esecuzione dei lavori di cui alle lettere a) e b), vanno retribuiti con le modalità proprie dei lavoratori con contratto a tempo determinato (OTD), mentre gli operai di cui alla lettera c) debbono essere retribuiti con le modalità previste per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (OTI). Per questi ultimi, le spettanze relative agli istituti contrattuali delle ferie e dei permessi retribuiti e quelli retributivi della 13^a e 14^a mensilità, vanno commisurati al numero di mesi lavorati nell'anno.

A tal fine, la frazione di mese fino a 15 giorni va trascurata, mentre la frazione superiore a 15 giorni va considerata mese intero.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni colturali fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie (esempio: aratura, semina, concimazione, trattamenti antiparassitari, irrigazioni, raccolta dei prodotti, potatura, invasatura, ecc.).

Il termine del contratto a tempo determinato di tipologia (a) può essere prorogato non più di tre volte e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale e a patto che vi sia il consenso scritto del lavoratore (al.n. 8) e si riferisca alle medesime mansioni per le quali il rapporto di lavoro è stato originariamente instaurato.

Trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato

Nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro di tipologia a), continui oltre il termine originariamente stabilito o successivamente prorogato, il contratto si considera "a tempo indeterminato", qualora:

- si protragga per oltre 20 giorni lavorativi, in caso di durata iniziale non superiore a sei mesi di calendario;
- si protragga per oltre 30 giorni lavorativi, in caso di durata iniziale superiore a sei mesi di calendario.

Durante il periodo in cui si è protratto il contratto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione, per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20 % fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il rapporto di lavoro si considera, altresì, a tempo indeterminato, quando il lavoratore venga riassunto a termine, con contratto di tipologia a), prima che sia intercorsa una interruzione di 10 ovvero 20 giorni di calendario dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, non superiore o superiore a sei mesi.

L'esercizio del diritto alla trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato va effettuato mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, a pena di decadenza. Questa, una volta ricevuta nei termini tale comunicazione da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale diritto alla trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato, non spetta:

- agli operai a tempo determinato, originariamente assunti con contratto di lavoro di tipologia b) e garanzia occupazionale minima di oltre 100 giornate annue;
- agli operai a tempo determinato, originariamente assunti con contratto di lavoro di tipologia c) e garanzia occupazionale minima di oltre 180 giornate di effettivo lavoro;
- agli operai a tempo determinato, assunti con contratto di lavoro di tipologia a), per la sostituzione di personale assente per il quale sussista il diritto alla conservazione del posto.

Diritto di precedenza

I lavoratori assunti con contratto di lavoro di tipologia a), b) e c), hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato, da parte dello stesso datore di lavoro, per l'esecu-

zione delle medesime mansioni e lavorazioni svolte originariamente e ciò ai sensi e per gli effetti di cui al 3° e 4° comma dell'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro e può essere esercitato a condizione che l'operaio manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso, al datore di lavoro, entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 8 - Contratto di Apprendistato professionalizzante

Le Parti, al fine di dare attuazione alla disciplina organica dei contratti di apprendistato, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata dell'apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica o il livello contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto. Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutor o referente aziendale. Esso sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'allegato 6-ter.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i trenta anni non compiuti (allegato n. 6).

Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità.

Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Durata

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato disciplinato dal presente accordo non può avere una durata inferiore a sei mesi. La durata massima del

periodo di apprendistato è fissata come segue:

Area	1 ° periodo	2 ° periodo	3 ° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto. Durante lo svolgimento del rapporto, il datore di lavoro può recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo oggettivo o soggettivo.

Recesso

Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto con preavviso di 26 giorni lavorativi decorrenti dal medesimo termine. La parte che intende recedere ne dà comunicazione all'altra parte almeno un mese prima della scadenza originariamente fissata.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato sono i seguenti:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Considerata la natura di rapporto a tempo indeterminato del contratto di apprendistato, il trattamento normativo e retributivo è quello proprio degli OTI.

È in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari a 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la respon-

sabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ed è fissata in un monte complessivo di 90 ore per la durata del triennio.

Le modalità di erogazione della formazione, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica o specifico livello da conseguire.

La formazione potrà essere erogata anche con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, in modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job, e in affiancamento al tutor aziendale. Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato 6-quater.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal decreto ministeriale 28 febbraio 2000. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

I profili formativi definiti dalle parti per il settore agricolo, come da allegato n. 6 ter, potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale e provinciale.

Apprendistato a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 44 , c.5 del d. lgs. 81 /2015, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1° e 2 ° di cui all'art. 11 del presente Contratto Provinciale. Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti a tempo determinato non può essere inferiore a quello previsto per il livello professionale minimo

dell'Area di destinazione.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicato al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con richiesta scritta come previsto dall'allegato 8 del presente Contratto Provinciale .

La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.

Art. 9 - Contratto a tempo parziale (part-time)

Le parti, allo scopo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e le particolari esigenze di flessibilità nel settore agricolo, convengono di estendere, agli operai agricoli, le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale.

I relativi presupposti e modalità per l'attivazione di tale rapporto di lavoro sono:

- a)** volontarietà delle parti;
- b)** priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nell'azienda rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;
- c)** applicazione di tutti gli istituti diretti e indiretti previsti dal presente C.P.L. per la prestazione a orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto (Allegato n. 5) nel quale siano indicati:

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 4 del presente C.P.L.;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità d'impiego.

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

- 1)** per contratti di durata non superiore al mese: 24 ore settimanali;
- 2)** per contratti di durata superiore al mese ma inferiore all'anno: 18 ore settimanali;
- 3)** per contratti di durata pari o maggiore all'anno: 10 ore settimanali.

Per le lavoratrici madri che ne facciano richiesta è prevista la

possibilità di usufruire di un periodo part-time al rientro dalla maternità. Le lavoratrici interessate devono fare richiesta scritta almeno 60 giorni prima della data prevista per il rientro, indicando il periodo per il quale si richiede la riduzione della prestazione lavorativa. Tale diritto sarà riconosciuto ad 1 sola lavoratrice nelle aziende fino a 50 dipendenti. Ulteriori richieste saranno accolte nell'ambito delle esigenze tecniche e organizzative aziendali. Le aziende accoglieranno le suddette richieste in funzione della fungibilità delle lavoratrici interessate e in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

Clausole di elasticità per lavoratori portatori di particolari patologie.

Per quanto concerne i lavoratori portatori di particolari patologie (per esempio: soggetti in dialisi, affetti da malattie oncologiche, etc.) possono essere previste particolari clausole di elasticità nel lavoro part-time, previo accordo scritto tra le parti con l'obbligatoria assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Nota a verbale: *Per le mansioni di “addetto agli spacci aziendali”, “addetto alle attività agrituristiche” e “addetto ai garden” le durate minime di orario di lavoro, come sopra definite, possono essere ridotte solo previo accordo scritto fra le parti con l'obbligatoria assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.*

L'azienda che attiva contratti di lavoro a tempo parziale ad orario inferiore a quello sopra precisato, ne dà comunicazione anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio provinciale entro i trenta giorni successivi.

Art. 10 - Contratto di somministrazione lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 31 e seguenti del Decreto Legislativo n. 81 del 2015, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'articolo 1 del presente CPL, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo, la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a)** attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b)** esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e alla vendita dei prodotti

aziendali;

c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;

d) sostituzione di lavoratori assenti;

e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;

f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;

g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nel Centro per l'impiego competente;

h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali due unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (pari a 270 giornate).

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Il livello di esiguo contenuto professionale per il quale non è consentito il ricorso al lavoro somministrato è quello relativo ai lavori per i quali non sono richiesti specifici requisiti professionali: terza area professionale del presente Contratto.

L'azienda che attiva il contratto di lavoro temporaneo ne dà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio provinciale entro i trenta giorni successivi.

Titolo III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 11 - Classificazione

Gli operai sono classificati sulla base di “aree professionali” per ognuna delle quali il C.P.L. definisce la relativa declaratoria, individua le mansioni, i relativi profili professionali e il loro inquadramento all’interno di ciascuna area, con l’attribuzione dei corrispondenti parametri.

Area prima - declaratoria:

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

Area seconda - declaratoria:

Appartengono a quest’area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili, non complessi, per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo.

Area terza - declaratoria:

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

Gli operai agricoli sono inseriti in tre aree professionali:

Area prima:

Specializzato super
Specializzato “A”
Specializzato

Area seconda:

Qualificato super
Qualificato

Area terza:

Comune
Addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti frutticoli, orticoli e viticoli.

Gli operai florovivaisti sono inseriti in tre aree professionali:

Area prima:

Livello A
Livello B

Area seconda:

Livello C
Livello C2
Livello D

Area terza:

Livello E

MANSIONI SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE

SPECIALIZZATO SUPER

Capo mungitore: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo della stalla. Osserva e fa osservare le regole per l'incremento zootecnico. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante, svolge sia direttamente, se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, le seguenti operazioni: mungitura, alimentazione, preparazione dei mangimi, pulizia della sala di mungitura e delle relative attrezzature. Risponde dell'igiene e della pulizia delle stalle. Provvede in prima persona all'assistenza ai parti e all'allattamento dei vitelli fino allo svezzamento. Coadiuvato eventualmente dai mungitori in subordine, provvede altresì alla medicazione delle bovine ammalate. Prende inoltre nota degli eventi che avvengono nell'allevamento.

Capo casaro: è l'addetto alla lavorazione del latte, dei latticini ed alla loro stagionatura. Opera sotto le direttive del datore di lavoro o di chi ne fa le veci ed è responsabile del buon andamento del caseificio. Provvede al coordinamento del personale in subordine anche per quanto concerne le porcilaie.

Capo macellatore: è l'addetto con almeno due lavoratori in subordine che esegue con piena autonomia e perizia la macellazione del bestiame. Svolge tutte le operazioni di sezionatura degli animali, conoscendone i vari tagli. All'occorrenza provvede alla lavorazione ed insaccatura dei salumi in genere.

Camparo: Il capo camparo e il camparo solo, è il lavoratore che provvede per la condotta e la distribuzione delle acque nei terre-

ni dell'azienda. Inoltre esso indirizza e sorveglia il personale addetto all'irrigazione ed allo spurgo e manutenzione dei cavi irrigatori. Il camparo, qualora debba prestare servizio di notte, avrà diritto al riposo compensativo diurno. Qualora per causa di forza maggiore, il riposo suddetto non fosse possibile, il riposo compensativo dovrà essere fruito entro sette giorni. Nelle aziende con più campari il datore di lavoro assegnerà ad uno di essi la qualifica di capo camparo.

Fattore: è l'addetto con almeno due lavoratori in subordine che sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuvato il datore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti. Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

Autista super: è l'addetto adibito con continuità alla conduzione di autotreni o autoarticolati di portata superiore alle 7,5 tonnellate, ovvero l'addetto che, pur adibito con continuità alla conduzione di mezzi di portata inferiore alle 7,5 tonnellate, esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Provvede altresì alle manutenzioni e alle riparazioni ordinarie dei mezzi affidatigli, utilizzando a tale scopo le attrezzature messe a disposizione dall'azienda. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo allevatore in allevamenti da ingrasso con almeno 3 addetti in subordine; capo allevatore in allevamenti da riproduzione con almeno 2 addetti in subordine: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo dell'allevamento.

Alle direttive del datore di lavoro svolge, sia direttamente che con l'aiuto di altro personale, le seguenti operazioni: preparazione dei mangimi, alimentazione, pulizia e mantenimento dell'igiene nei luoghi di ricovero degli animali. All'occorrenza provvede alle prime cure sanitarie, all'assistenza ai parti e alle monte. Prende inoltre nota degli eventi che avvengono nell'allevamento.

Conduttore di macchine agricole operatrici complesse: è l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, è adibito alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse (a titolo esplicativo: super coltivatrici, mietitrebbiatrici, livellatrici a laser, ecc.) che svolgono più operazioni e provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica può essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Fecondatore laico: è quel lavoratore (di norma mungitore o addetto agli allevamenti in genere) che oltre a svolgere le mansioni proprie di qualifica, in possesso di attestato di abilitazione e previo periodo di prova di mesi 6 nel settore bovino e di mesi 4 nel settore suinicolo, esegue la fecondazione artificiale.

Meccanico agricolo: è il lavoratore, dotato di specifica competenza, che provvede alla riparazione e alla manutenzione delle varie macchine, motori ed attrezzi. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica può essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo guardiacaccia: la qualifica di capo guardia caccia deve essere specificata per iscritto dal Concessionario, ferme restando le qualifiche già riconosciute.

La nomina a capo guardiacaccia è ad esclusivo e insindacabile giudizio del Concessionario. L'istituzione del capo guardiacaccia è obbligatoria nelle aziende con più di due dipendenti con la qualifica di guardiacaccia.

Il capo guardiacaccia ha le seguenti mansioni:

- vigilare sull'azienda da cui dipende;
- assicurare l'osservanza delle norme contenute nelle leggi e nei regolamenti sulla caccia e di tutte le disposizioni che disciplinano la materia;
- porre le tabelle perimetrali alle distanze di legge e curarne la manutenzione;
- attendere alla lotta ai predatori, catturare i cani randagi e provvedere al mantenimento della selvaggina in azienda;
- vigilare perché non vengano messe in opera lacci, tagliole e altre simili apparecchiature abusive;
- redigere i verbali di riferimento dei trasgressori, secondo le norme vigenti;
- far rispettare il regolamento interno a chi, in possesso del prescritto permesso, esercita la caccia in azienda, riferendo ogni eventuale infrazione al Concessionario;
- accudire alla conservazione e alla custodia delle recinzioni, degli appostamenti mobili e fissi, degli ordigni di cattura, degli attrezzi dell'azienda;
- eseguire gli ordini e le istruzioni che il Concessionario impartisce nell'ambito delle sue facoltà e responsabilità, nei limiti delle mansioni proprie del guardiacaccia;
- astenersi da altre attività professionali o di qualsiasi genere, comunque retribuite, salvo esplicita autorizzazione del Concessionario da darsi per iscritto.

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

Autista addetto alla tentata vendita di prodotti dell'agricoltura: è il lavoratore adibito alla conduzione di mezzi aziendali, che effettua la tentata vendita dei prodotti ed adempie alle formalità fiscali che ne discendono.

Responsabile produzione beni derivanti da materie prime agricole: è il lavoratore responsabile sotto ogni profilo del processo di trasformazione di materie prime agricole derivanti prevalentemente da produzione propria dell'azienda agricola di cui è dipendente.

SPECIALIZZATO "A"

Casaro: È l'addetto alla lavorazione del latte, dei latticini ed alla loro stagionatura. Opera sotto le direttive del datore di lavoro o di chi ne fa le veci ed è responsabile del buon andamento del caseificio e delle porcilaie.

Addetto polivalente alle operazioni di campagna e di stalla: è il lavoratore in grado di eseguire con competenza e professionalità le operazioni di campagna e quelle di stalla con riferimento, rispettivamente, alle mansioni proprie del trattorista, del mungitore e dell'addetto agli allevamenti, adottando gli orari previsti a seconda della mansione svolta.

Addetto polivalente alle operazioni di campagna e all'alimentazione del bestiame: è il trattorista che con provata e particolare competenza e professionalità esegue anche le operazioni di alimentazione del bestiame con l'utilizzo del carro unifeed. Sono inoltre assegnati al presente parametro i lavoratori specializzati cui è stata attribuita la funzione di capo.

Camparo: Il camparo irrigatore è il lavoratore addetto all'irrigazione ed allo spurgo e manutenzione dei cavi irrigatori. Il camparo, qualora debba prestare servizio di notte, avrà diritto al riposo compensativo diurno. Qualora per causa di forza maggiore, il riposo suddetto non fosse possibile, il riposo compensativo dovrà essere fruito entro sette giorni.

SPECIALIZZATO

Fattore: è l'addetto con meno di due lavoratori in subordine che sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuvatore del datore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti. Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

Mungitore: è l'addetto alle operazioni di mungitura ed accudimento generale del bestiame. Sotto le direttive del capo mungitore esegue, inoltre, le seguenti operazioni: pulizia e mantenimento dell'igiene delle stalle, della sala e degli impianti di mungitura. Coadiuvatore altresì il capo mungitore nell'assistenza sanitaria ai bovini ammalati. Nelle stalle con più di un mungitore è facoltà dell'azienda nominare fra questi il secondo mungitore che sostituisce nei compiti e nelle responsabilità il capo mungitore temporaneamente assente.

Autista: è l'addetto con continuità alla conduzione di mezzi di portata non superiore alle 7,5 tonnellate e che non esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Macellatore: è l'addetto solo o comunque con non più di un lavoratore in subordine che esegue con piena autonomia e perizia la macellazione del bestiame. Svolge tutte le operazioni di sezionatura degli animali, conoscendone i vari tagli. All'occorrenza provvede alla lavorazione ed insaccatura dei salumi in genere.

Banconiere addetto alla vendita di merce non confezionata (carni): è l'addetto alla vendita di prodotti non confezionati. Conosce ed esegue i vari tagli di carni, disponendo di capacità professionale per la vendita di prodotti al pubblico. All'occorrenza provvede pure alla vendita di prodotti confezionati (spacci aziendali).

Trattorista: è il lavoratore che provvisto di idonea patente di guida per la conduzione di macchine agricole su strada pubblica, esegue le varie operazioni colturali di campagna, le manutenzioni ordinarie e le piccole riparazioni dei trattori e delle macchine operatrici affidategli. Quando è libero dai lavori propri di qualifica, è adibito ad altri lavori in azienda, compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto agli allevamenti da ingrasso con 2 lavoratori in subordine; addetto agli allevamenti da riproduzione con 1 lavoratore in subordine: sono gli addetti responsabili sotto ogni profilo del buon governo dell'allevamento.

Alle direttive del datore di lavoro svolgono direttamente e con l'aiuto di personale in subordine le seguenti operazioni: preparazione dei mangimi, alimentazione, pulizia e mantenimento dell'igiene nei luoghi di ricovero degli animali. All'occorrenza provvedono alle prime cure sanitarie, all'assistenza ai parti e alle monte.

Prendono nota degli eventi che avvengono nell'allevamento.

Fatutto: è il lavoratore normalmente di campagna, adibito alla sostituzione temporanea dei mungitori e/o degli addetti agli allevamenti di suini e/o bovini, assenti per malattia, infortunio, ferie, riposi settimanali ed altri motivi.

Deve eseguire le mansioni ed attenersi all'orario del personale sostituito; ha diritto in questo caso al riposo settimanale in turno con gli altri operai e, quando sia possibile, di domenica. Il trattamento retributivo spettante al fatutto, durante i periodi nei quali sostituisce il lavoratore di stalla, seguendone l'orario, è il seguente:

- 1)** se l'orario di stalla è superiore a quello di campagna, le ore eccedenti vanno compensate, in aggiunta al normale salari mensilizzato (ore 169), utilizzando la corrispondente paga oraria ordinaria;
- 2)** se l'orario di stalla è inferiore a quello di campagna, le minori ore prestate non danno luogo ad alcuna riduzione della retribuzione ordinaria.

Responsabile dell'irrigazione: è l'addetto alla regimazione delle acque; se libero dalla propria mansione di qualifica attende ai lavori aziendali con gli altri operai, secondo le sue capacità tecniche e possibilità fisiche. Per il lavoro svolto nelle ore notturne viene riconosciuta una maggiorazione del 10 % nel solo caso di riposo compensativo. Il lavoratore ha diritto al riposo diurno per un numero di ore pari a quelle svolte in orario notturno.

Addetto alla preparazione integrale dei mangimi: è il responsabile della preparazione dei mangimi negli allevamenti secondo formule predisposte dal datore di lavoro o da chi per esso.

Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto alla macellazione, alle macchine spennatrici, all'eviscerazione e sezionatura del pollame e dei conigli: è il lavoratore in grado di eseguire con perizia le mansioni sopra esposte.

Guardiacaccia: il guardiacaccia ha le seguenti mansioni:

- vigilare sull'azienda da cui dipende;
- assicurare l'osservanza delle norme contenute nelle leggi e nei regolamenti sulla caccia e di tutte le disposizioni che disciplinano la materia;
- porre le tabelle perimetrali alle distanze di legge e curarne la manutenzione;
- attendere alla lotta ai predatori, catturare i cani randagi e provvedere al mantenimento della selvaggina in azienda;
- vigilare perché non vengano messe in opera lacci, tagliole e altre simili apparecchiature abusive;
- redigere i verbali di riferimento dei trasgressori, secondo le norme vigenti;
- far rispettare il regolamento interno a chi, in possesso del prescritto permesso, esercita la caccia in azienda, riferendo ogni eventuale infrazione al Concessionario;
- accudire alla conservazione e alla custodia delle recinzioni, degli appostamenti mobili e fissi, degli ordigni di cattura, degli attrezzi dell'azienda;
- eseguire gli ordini e le istruzioni che il Concessionario impartisce nell'ambito delle sue facoltà e responsabilità, nei limiti delle mansioni proprie del guardacaccia;
- astenersi da altre attività professionali o di qualsiasi genere, comunque retribuite, salvo esplicita autorizzazione del Concessionario da darsi per iscritto.

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

Addetto alla produzione beni derivanti da materie prime agricole: è il lavoratore adibito alla produzione di beni derivanti dalla trasformazione di materie prime ottenute in prevalenza dall'attività della propria azienda agricola. Opera sotto le direttive del titolare aziendale o del responsabile dell'intero processo.

QUALIFICATO SUPER

Unico addetto agli allevamenti da riproduzione; addetto agli allevamenti da ingrasso solo o con un lavoratore in subordine: sono i lavoratori che svolgono, secondo le direttive ricevute, le operazioni di governo e cura del bestiame (preparazione dei

mangimi e dei lettimi, alimentazione, pulizia e assistenza sanitaria degli animali ammalati, assistenza ai parti e alle monte). Negli allevamenti equini, rispondono inoltre del materiale di selleria e delle cure specifiche per il tipo di animali. In caso di necessità, sono adibiti ad altri lavori in azienda.

Addetto alla vendita di merce non confezionata (escluse carni): è l'addetto alla vendita di prodotti non confezionati. All'occorrenza provvede pure alla vendita di prodotti confezionati (spacci aziendali).

Allievo: è il lavoratore destinato allo svolgimento delle mansioni proprie del parametro superiore (specializzato), privo delle capacità professionali e/o dell'esperienza necessaria, che viene inquadrato, per un periodo di 36 mesi nel presente parametro (qualificato super). Esaurito tale periodo acquisisce l'inquadramento del parametro superiore.

QUALIFICATO

Addetto in subordine agli allevamenti: è il lavoratore che svolge secondo le direttive ricevute, le seguenti operazioni: preparazione di mangimi, alimentazione, pulizia e mantenimento dell'igiene degli allevamenti. All'occorrenza provvede alle prime cure sanitarie e coadiuva chi assiste ai parti e alle monte.

Addetto alla vendita di prodotti confezionati: è il lavoratore addetto alla vendita, negli spacci aziendali, di tutti i prodotti confezionati. All'occorrenza provvede pure al confezionamento (esclusi gli insaccati).

Addetto ai lavori generici: è il lavoratore adibito all'utilizzo di semplici mezzi meccanici (motofalciatrici, motoranghinatori, motocoltivatori, motozappe, ecc..) ovvero l'addetto ai lavori generici negli allevamenti.

Custode: è il lavoratore che godendo di alloggio aziendale gratuito provvede alla custodia della proprietà in veste di personale di fiducia del datore di lavoro.

Addetto a operazioni generiche per la produzione di beni derivanti da materie prime agricole: è il lavoratore in subordine che svolge secondo le direttive ricevute le operazioni non richiedenti professionalità specializzata, rientranti nell'attività di produzione di beni derivanti da trasformazione di materie prime ottenute in prevalenza dall'attività della propria azienda agricola.

COMUNE

Lavoratore comune: è il lavoratore in grado di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali e conseguentemente adibito a lavori manuali.

Addetto alle operazioni di raccolta: è l'operaio a tempo determinato che viene specificatamente assunto ed esclusivamente impiegato nelle operazioni di raccolta dei prodotti orticoli, frutticoli e vitivinicoli.

Qualsiasi altra occupazione diversa dalle operazioni di raccolta, determina l'inclusione in altra qualifica corrispondente alle mansioni svolte e ciò sin dall'inizio del rapporto di lavoro.

Nota a verbale: anche in vigenza di contratto, le parti si impegnano ad esaminare i profili professionali sia in termini di inserimento di nuove figure che di eventuale modifica delle dichiarazioni dei profili vigenti.

I lavoratori con mansioni professionali non previste dal presente contratto, potranno essere assunti con i seguenti inquadramenti:

- 1) Manzolaio, cavallante, con la qualifica di "qualificato";
- 2) Falegname, muratore, elettricista e fabbro con qualifica di "specializzato".

Per altre figure atipiche si potrà procedere all'assunzione previo accordo fra le parti con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

MANSIONI SETTORE AGRITURISTICO SPECIALIZZATO SUPER

Manutentore degli impianti agrituristici: è il lavoratore che con specifica capacità professionale, acquisita per pratica o per titolo, provvede alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti ed attrezzature inerenti all'attività agrituristica. Coordina l'attività degli altri lavoratori addetti in subordine.

Cuoco: è l'addetto alla preparazione dei pasti nelle aziende di ristorazione agrituristica in grado di svolgere la mansione assegnata con piena autonomia e responsabilità.

Coordinatore: è l'addetto che provvede al coordinamento del personale in subordine e sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuvatore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti. Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

SPECIALIZZATO

Aiuto cuoco: è il lavoratore che, in stretto raccordo con il cuoco e su indicazioni di questi, svolge con provata competenza le varie operazioni in cui si articola il lavoro di cucina.

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

Cameriere: è l'addetto al servizio di sala nelle aziende di ristorazione agrituristica e che assolve inoltre le mansioni di pulizia e riassetto dei locali.

Gestore di spacci aziendali agrituristici: è il responsabile della gestione dello spaccio, addetto alla ordinazione, ricevimento e all'occorrenza confezionamento e vendita dei prodotti. Coordina l'attività degli altri addetti allo spaccio.

Barista: è il lavoratore addetto alla vendita dei prodotti nei bar o nei chioschi agrituristici.

Addetto all'accoglienza: è il lavoratore che con adeguata preparazione professionale riceve le prenotazioni anche telematiche, accoglie gli ospiti e li indirizza ai servizi forniti dall'azienda agrituristica.

Addetto al benessere: è il lavoratore che in possesso di specifiche capacità ed attitudini, acquisite per pratica e/o per titolo, si occupa del benessere fisico degli ospiti.

QUALIFICATO SUPER

Allievo: è il lavoratore destinato allo svolgimento delle mansioni proprie del parametro superiore (specializzato), privo delle capacità professionali e/o dell'esperienza necessaria, che viene inquadrato, per un periodo di 36 mesi nel presente parametro (qualificato super). Esaurito tale periodo acquisisce l'inquadramento del parametro superiore.

QUALIFICATO

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

Nell'agriturismo, nell'ottica della stabilizzazione occupazionale, si dà la possibilità di procedere ad assunzioni con mansionario polivalente in quanto compatibili con le possibilità fisiche e capacità tecniche del lavoratore. Le Parti firmatarie si incontreranno entro la vigenza contrattuale del presente C.P.L. per la verifica sull'applicazione della polivalenza professionale nel settore dell'agriturismo e la relativa stabilizzazione praticata.

COMUNE

Lavoratore comune: è il lavoratore in grado di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la mansione di addetto al lavaggio delle vettovaglie e addetto alle pulizie delle strutture agrituristiche.

MANSIONI SETTORE ORTICOLO SPECIALIZZATO SUPER

Fattore: È l'addetto con almeno due lavoratori in subordine che sovrintende a tutti i lavori in azienda.

Coadiuvatore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti. Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

Autista super: è l'addetto adibito con continuità alla conduzione di autotreni o autoarticolati di portata superiore alle 7,5 tonnellate, ovvero l'addetto che, pur adibito con continuità alla conduzione di mezzi di portata inferiore alle 7,5 tonnellate, esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Provvede altresì alle manutenzioni e alle riparazioni ordinarie dei mezzi affidatigli, utilizzando a tale scopo le attrezzature messe a disposizione dall'azienda. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Autista addetto alla tentata vendita di prodotti dell'agricoltura: è il lavoratore adibito alla conduzione di mezzi aziendali, che effettua la tentata vendita dei prodotti ed adempie alle formalità fiscali che ne discendono.

Operatore esperto impianto di surgelazione e celle: è il lavoratore che con elevata specializzazione acquisita per pratica o per titolo, provvede alla manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti di surgelazione e delle celle. Coordina l'attività degli altri lavoratori in subordine.

Magazziniere esperto: è il lavoratore che con specifica capacità acquisita per pratica o per titolo, è in grado di controllare e governare il magazzino merci nel suo complesso, coordinando l'attività degli altri lavoratori, addetti in subordine.

SPECIALIZZATO "A"

Fattore: è l'addetto con un lavoratore in subordine cui è stata attribuita la funzione di capo.

SPECIALIZZATO

Fattore: è l'addetto con meno di due lavoratori in subordine che sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuvante datore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti. Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

Autista: è l'addetto con continuità alla conduzione di mezzi di portata non superiore alle 7,5 tonnellate e che non esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Trattorista: è il lavoratore che provvisto di idonea patente di guida per la conduzione di macchine agricole su strada pubblica, esegue le varie operazioni colturali di campagna, le manutenzioni ordinarie e le piccole riparazioni dei trattori e delle macchine operatrici affidategli. Quando è libero dai lavori propri di qualifica, è adibito ad altri lavori in azienda, compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto alla selezione ed etichettatura dei prodotti: è il lavoratore che con competenza acquisita svolge le operazioni di selezione ed etichettatura dei prodotti con piena autonomia. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto alle celle frigorifere: è il lavoratore che con buona capacità professionale, lavorando sotto le direttive del responsabile, sa eseguire tutte le operazioni inerenti all'attività di conservazione della merce nelle celle frigorifere. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Carrellista esperto - utilizzatore di muletto: è il lavoratore in

grado di eseguire con competenza e professionalità le operazioni inerenti alla mansione di carrellista e di utilizzatore di muletto. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

QUALIFICATO SUPER

Allievo: è il lavoratore destinato allo svolgimento delle mansioni proprie dello specializzato, privo delle capacità professionali e/o dell'esperienza necessaria, che viene inquadrato, per un periodo di 36 mesi nel presente parametro. Esaurito tale periodo acquisisce l'inquadramento dello specializzato.

Coordinatore addetti orticoli di campagna: è il lavoratore di campagna che, oltre all'esecuzione delle varie operazioni di raccolta, pulizia e cernita dei prodotti agricoli, su direttiva del datore di lavoro o un suo rappresentante, coordina il lavoro degli addetti in subordine.

Coordinatore addetti alla mondatura: è il lavoratore che oltre a svolgere le varie operazioni di mondatura dei prodotti e la pulizia dei macchinari, su direttiva del datore di lavoro o un suo rappresentante, coordina il lavoro degli addetti in subordine.

QUALIFICATO

Addetto ai lavori generici: è il lavoratore adibito all'utilizzo di semplici mezzi meccanici (motofalciatrice, motoranghinatore, motocoltivatori, motozappe, ecc..).

Addetto alla raccolta e cernita di prodotti: è il lavoratore di campagna in grado di eseguire le varie operazioni di raccolta, pulizia e cernita dei prodotti agricoli.

Addetto alla mondatura del prodotto: è il lavoratore in grado di eseguire le varie operazioni di mondatura del prodotto e la pulizia delle macchine.

COMUNE

Lavoratore comune: è operaio comune il lavoratore in grado di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali e conseguentemente adibito a lavori manuali.

Addetto alle operazioni di raccolta: è l'operaio a tempo determi-

nato che viene specificatamente assunto ed esclusivamente impiegato nelle operazioni di raccolta dei prodotti orticoli, frutticoli e vitivinicoli. Qualsiasi altra occupazione diversa dalle operazioni di raccolta, determina l'inclusione in altra qualifica corrispondente alle mansioni svolte e ciò sin dall'inizio del rapporto di lavoro.

MANSIONI SETTORE FLOROVIVAISTICO LIVELLO A

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 1^a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse: è l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione ed alle riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

Autista super: è l'addetto adibito con continuità alla conduzione di autotreni o autoarticolati di portata superiore alle 7,5 tonnellate, o l'addetto che, pur adibito con continuità alla conduzione di mezzi di portata inferiore alle 7,5 tonnellate, esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Provvede altresì alle manutenzioni e riparazioni ordinarie dei mezzi affidatigli, utilizzando a tale scopo le attrezzature messe a disposizione dall'azienda. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, potrà essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Autista addetto alla tentata vendita di prodotti dell'agricoltura: è il lavoratore adibito alla conduzione di mezzi aziendali, che effettua la tentata vendita dei prodotti ed adempie alle formalità fiscali che ne discendono.

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

sanitari sulle piante.

Potatore “artistico” di piante: è l’operaio che, con elevata competenza professionale ed autonomia esecutiva acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

Giardiniere super: è l’operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo predispone, esegue ed ha le seguenti responsabilità:

- di tutti i lavori inerenti al giardinaggio, le coltivazioni dei fiori e delle piante ornamentali, delle sementi, dei vivai e piantinai;
- di tracciare ed eseguire, con l’ausilio di disegni e planimetrie, giardini e piante (preparazione e modellazione del terreno, concimazione, scelta delle piante e, dei materiali necessari, la forma e dimensione delle aiuole e la dislocazione delle prese d’acqua);
- dell’esecuzione di colture floreali di speciale importanza in cui sia particolarmente specializzato;
- della perfetta conduzione di serre calde, conoscenza delle varietà delle piante, degli ormoni per il aleaggio, individuazione ed applicazione degli specifici presidi sanitari di 1^a classe;
- di conoscere e trascrivere l’esatta nomenclatura delle piante coltivate nell’azienda;
- della conoscenza e preparazione degli imballaggi razionali per il trasporto delle piante e dei fiori.

Conduttore patentato di caldaie a vapore: è l’operaio che, in possesso di apposito certificato legale 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.

Capo Giardiniere e Capo Coltivatore: è il lavoratore che con particolare perizia esegue tutti i lavori inerenti alle colture in piena aria e in serra, di fiori, di piante ornamentali, di sementi e vivai, ecc. nonché la loro difesa; sa tecnicamente eseguire, organizzare e distribuire il lavoro dell’Azienda in riferimento anche al personale in sottordine. Particolarmente dovrà:

- conoscere e trascrivere le nomenclature delle piante coltivate nell’azienda;
- tracciare e sistemare, con l’ausilio di disegni e planimetrie, parchi, giardini e piante;
- conoscere gli imballaggi razionali per il trasporto di piante o fiori

e curarne l'esecuzione;

- curare le consegne delle piante e dei fiori agli acquirenti e annotare le eventuali ordinazioni;
- avere in sottordine almeno un giardiniere coltivatore od altro personale;
- tener nota e comunicare giornalmente all'azienda le ore prestate dal personale.

Capo manutentore aree verdi: è il lavoratore provvisto di patentino fitosanitario, che coordina l'attività della manutenzione delle aree verdi, dei campi sportivi e degli spazi ricreativi in genere nel loro complesso avendo sotto le proprie direttive degli addetti in subordine.

Capo Cassiere: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento delle operazioni di cassa nei garden.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti ai compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto decorazioni: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto decorazioni. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti ai compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto fioreria: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto fioreria.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti ai compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto confezionamento: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto confezionamento.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti ai compiti propri di qualifica.

Provvede al coordinamento del personale in subordine.

Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto composizioni: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto composizioni.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti ai compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine.

Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto emporio: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto emporio.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti ai compiti propri di qualifica.

Provvede al coordinamento del personale in subordine.

Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto animaleria: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto animaleria.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti ai compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine.

Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo magazziniere: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento della movimentazione della merce di magazzino. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti ai compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

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

Capo squadra: è il lavoratore che con particolare perizia esegue tutti i lavori inerenti alla manutenzione del verde; sa tecnicamente eseguire, organizzare e distribuire il lavoro in cantiere all'interno della squadra a lui affidata.

Addetto alle vendite all'ingrosso: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del rapporto con i clienti che si approvvigionano all'ingrosso nella loro veste di operatori della filiera del verde.

LIVELLO B

Giardiniere e coltivatore in serre e vivai: è l'operaio che, alle dirette dipendenze o in sottordine al capo giardiniere o al capo coltivatore, si impegna ed ha la responsabilità:

- a) di tutti i lavori inerenti al giardinaggio, la coltivazione dei fiori, delle piante ornamentali, nonché di sementi, vivai, piantinai, e la costruzione e manutenzione dei giardini in genere;
- b) dell'esecuzione di colture floreali di speciale importanza in cui sia particolarmente specializzato;
- c) della perfetta conduzione di serre calde;
- d) della preparazione di imballaggi razionali per il trasporto delle piante e dei fiori;
- e) della difesa delle piante;
- f) di conoscere la nomenclatura, per lo meno, delle varietà di quelle piante alla cui coltivazione egli è addetto. Potrà essere coadiuvato nel disbrigo delle proprie incombenze da un aiuto giardiniere o da altri lavoratori dell'azienda. Dovrà eventualmente e temporaneamente sostituire in alcune funzioni il Capo Giardiniere o il Capo Coltivatore.

Autista: è l'addetto adibito con continuità alla conduzione di mezzi di portata non superiore alle 7,5 tonnellate e che non esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali, compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Potatore: è l'operaio che, con elevata competenza professionale ed autonomia esecutiva acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura di piante ornamentali e/o alberi di alto fusto e da frutto.

Innestatore ed ibridatore: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, esegue innesti ed incroci varietali per l'ottenimento di ibridi.

Conduttore di caldaie: è il lavoratore in possesso di apposito certificato legale di abilitazione non di 1° e 2° grado, che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Conduttore di trattori: è il lavoratore dotato di patente di guida, adibito alle operazioni colturali proprie dell'attività vivaistica. Quando è libero dai lavori propri di qualifica, sarà adibito ad altri lavori in azienda.

Manutentore aree verdi: è il lavoratore, eventualmente provvisto di patentino fitosanitario, che, sotto le direttive del responsabile, provvede con competenza alla cura e manutenzione delle aree verdi, dei campi sportivi e degli spazi ricreativi in genere.

Vice capo cassiere: è l'addetto alle operazioni di cassa nei garden. Opera secondo le direttive del capo cassiere e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità. Nei periodi durante i quali sostituisce il capo cassiere ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto decorazioni: è l'addetto alle mansioni del reparto decorazioni. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità. Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto fioreria: è l'addetto alle mansioni del reparto fioreria. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità.

Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto confezionamento: è l'addetto alle mansioni del reparto confezionamento. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità.

Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto composizioni: è l'addetto alle mansioni del reparto composizioni. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità.

Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto emporio: è l'addetto alle mansioni del reparto emporio. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità.

Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A.

Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto animaleria: è l'addetto alle mansioni del reparto animaleria. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità.

Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo magazzino: è l'addetto alle mansioni del reparto magazzino. Opera secondo le direttive del capo magazzino e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità. Nei periodi durante i quali sostituisce il capo magazzino ha diritto alla retribu-

zione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

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

Preparatore e selezionatore delle piante da vivaio commercializzate: è il lavoratore che con autonomia esecutiva esegue le operazioni di preparazione anche con imballaggio e selezionatura delle piante commercializzate.

LIVELLO C

Addetto agli impianti termici: è il lavoratore addetto con continuità alla conduzione e alla manutenzione ordinaria degli impianti termici.

Aiuto innestatore: è il lavoratore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze; viene inoltre adibito, sotto la guida dell'innestatore, alle operazioni di innesto.

Allievo esperto: è il lavoratore che ha svolto per almeno 36 mesi di anzianità professionale la mansione di allievo e per ulteriori 12 mesi perfeziona i compiti assegnati alla qualifica di destinazione finale prevista con inquadramento a livello B.

Cassiere: è l'addetto alle operazioni di cassa nei garden. Opera secondo le direttive del capo cassiere, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto decorazioni: è l'addetto alle mansioni del reparto decorazioni. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto fioreria: è l'addetto alle mansioni del reparto fioreria. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di

lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto reparto confezionamento: è l'addetto alle mansioni del reparto confezionamento. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto composizioni: è l'addetto alle mansioni del reparto composizioni. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto emporio: è l'addetto alle mansioni del reparto emporio. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto animaleria: è l'addetto alle mansioni del reparto animaleria. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Magazziniere: è l'addetto alle mansioni di magazzino. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto alla riproduzione agamica: è il lavoratore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle talee per la riproduzione.

LIVELLO C2

I lavoratori che svolgono due o più mansioni previste dal livello "D" vanno assegnati al livello "C2". In tale livello possono essere inquadrati anche i lavoratori che pur svolgendo una sola mansione nel

livello “D” risultano dotati di buone capacità professionali.

Allievo: è il lavoratore destinato allo svolgimento delle mansioni proprie del parametro superiore (livello C), privo delle capacità professionali e/o dell’esperienza necessaria, che viene inquadrato, per un periodo di 36 mesi nel presente parametro (livello C2). Esaurito tale periodo acquisisce l’inquadramento nel livello C.

LIVELLO D

Ausiliario dell’azienda: è l’operaio che senza particolare competenza in materia di coltivazioni florovivaistiche e frutticole e senza specifiche attribuzioni proprie delle categorie elencate, le coadiuva e viene adibito a lavori complementari ed ausiliari dell’azienda, compresa la manutenzione e pulizia dei locali, dei materiali, dei macchinari ed attrezzi, nonché il trasporto saltuario, anche con automezzi, di materiale vario e prodotti, entro e fuori azienda.

Aiuto giardiniere: è l’operaio che coadiuva il giardiniere coltivatore vivaista; conosce ed esegue le operazioni più comuni di giardinaggio come: trapianto, invasatura, preparazione e distribuzione di insetticidi, anticrittogamici, ecc.

Addetto alle piccole macchine operatrici: è il lavoratore che anche se sprovvisto di patente di guida viene adibito all’uso di motofalciatrici, motofresatrici, decespugliatrici e similari.

Custode: è il lavoratore che godendo di alloggio aziendale gratuito provvede alla custodia della proprietà in veste di personale di fiducia del datore di lavoro.

LIVELLO E

Addetto a lavori di basso contenuto professionale: è il lavoratore assunto per l’esecuzione di lavori ordinari quali la preparazione del terreno, la vangatura, la scerbatura, la concimazione, ecc.

Nota a verbale per operai agricoli, orticoli e florovivaisti:

Ove si riscontrasse la necessità di disporre di particolari figure quali: preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, selezionatore di piante innestate, costruttore di serre, spedizioniere, meccanico ed elettricista, le stesse figure potranno trovare il loro inquadramento fra gli operai specializzati.

Art. 12 - Cambio mansioni

Settore agricolo e orticolo

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative all'area, alla qualifica di assunzione e retribuito con il salario corrispondente ad esse.

Qualora il datore di lavoro, in relazione alle esigenze aziendali adibisca il lavoratore a mansioni previste per la qualifica inferiore, questi conserva i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione; nel caso invece venga adibito a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui è adibito ad essa, al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta; acquisisce il diritto alla nuova qualifica superiore quando sia adibito continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno 2 volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno. Il passaggio di qualifica non compete nei casi di sostituzione di altri lavoratori assenti per ferie, malattia o infortunio, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

Settore florovivaistico

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di livello inferiore, conserva i diritti e la retribuzione della categoria cui appartiene. Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene adibito a mansioni di livello superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal presente Contratto per tale livello. Egli acquisirà il diritto al riconoscimento definitivo del livello superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di:

- 1)** 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area prima e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area seconda a quelli dell'area prima;
- 2)** 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area seconda e della terza e nel caso di passaggio dall'area terza all'area seconda.

I termini di 25 e 15 giorni per acquisire la qualifica superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

Art. 13 - Inabilità ed inidoneità

La minore capacità lavorativa e l'inidoneità allo svolgimento dei lavori affidati non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro.

ro, ma possono provocare l'assegnazione di diverse mansioni. Il lavoratore che compri a mezzo di certificato medico l'inidoneità allo svolgimento delle mansioni assegnategli, può essere sottoposto da parte del datore di lavoro ad una visita di controllo, tramite il servizio medico competente.

Per i prestatori di lavoro portatori di handicap fisico o psichico, il rapporto di lavoro va regolato previo accordo sindacale fra le parti tenendo conto di pareri medici. Analogamente si deve procedere per i casi di subentrata inidoneità. Gli accordi di cui sopra non sono validi senza la preventiva approvazione delle Organizzazioni contraenti alle quali appartengono, rispettivamente, datore di lavoro e lavoratore. Sono fatte salve le situazioni in essere.

In caso di prestazione divenuta parzialmente impossibile, si fa riferimento a quanto previsto dall'articolo 1464 del codice civile.

Titolo IV **NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO**

Art. 14 - Orario di lavoro

L'orario medio settimanale di lavoro è pari a 39 ore distribuite su 6 giorni. La relativa distribuzione, tenendo conto anche delle particolari esigenze aziendali, è la seguente:

- personale ad orario costante (addetti agli allevamenti, ai caseifici, agli spacci aziendali e autisti): ore 6 e 30' per giorni 6 settimanali;
- personale ad orario differenziato (tutti gli addetti non ricompresi fra quelli ad orario costante).

aziende zootecniche

- gennaio, novembre dicembre: ore 36 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì 7 ore, venerdì 5 ore e sabato 3 ore;
- febbraio, marzo, aprile, agosto, settembre, ottobre: ore 39 settimanali così distribuite: lunedì 8 ore, dal martedì al venerdì 7 ore e sabato 3 ore;
- maggio, giugno, luglio: ore 42 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì 8 ore, venerdì 7 ore e sabato 3 ore.

Le aziende zootecniche, ove ne esista la possibilità, possono concordare con i lavoratori la distribuzione dell'orario su 5 giorni settimanali.

aziende non zootecniche

- gennaio, novembre e dicembre: ore 34 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì 7 ore, venerdì 6 ore;
- febbraio, marzo, aprile, agosto, settembre, ottobre: ore 39 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì 8 ore, venerdì 7 ore;

- maggio, giugno, luglio: ore 44 settimanali così distribuite: lunedì 9 ore, dal martedì al venerdì 8 ore e il sabato 3 ore.

Nelle aziende non zootecniche il datore di lavoro ha facoltà di richiedere, in caso di esigenze aziendali, una diversa distribuzione dell'orario settimanale, anche su 6 giorni.

L'orario di lavoro per il personale di campagna si intende iniziato in azienda e terminato in campagna salvo il caso in cui l'operaio presti la propria opera fuori dai terreni di pertinenza del nucleo principale aziendale: in questo caso l'orario termina in azienda.

Qualora venga richiesto al trattorista la preparazione del mezzo questa verrà effettuata durante l'orario normale di lavoro; se effettuata extra orario verrà retribuita con la maggiorazione dello straordinario. Il periodo intermedio di riposo per gli addetti alla campagna non dovrà superare le 2 ore salvo il periodo da giugno alla metà di agosto in cui è consentito il superamento di 1 ora al fine di non esporre i lavoratori al disagio derivante dalla stagione.

L'inizio del lavoro, sempre per gli operai di campagna, deve avvenire entro le ore 8. Le brevi sospensioni e gli spostamenti dei lavoratori, ordinati dal datore di lavoro sono considerati utili agli effetti dell'orario. Previo accordo scritto fra le parti, può essere concordata una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale diversa da quelle previste dal presente articolo, fermo restando il limite delle 39 ore medie settimanali su base annua, nonché i limiti attualmente previsti dalla vigente legislazione.

Per il personale addetto agli spacci si concorda la possibilità di una struttura dell'orario di lavoro conforme alle esigenze produttive, salvaguardando settimanalmente una intera giornata di riposo, possibilmente coincidente con la domenica.

Settore florovivaistico

L'orario medio settimanale di lavoro è stabilito in 39 ore. La relativa distribuzione, tenendo conto anche delle particolari esigenze aziendali, è la seguente:

- 8 ore per 4 giorni e 7 ore il quinto giorno. Tale quinto giorno coincide, di norma, con il venerdì mediante la chiusura anticipata di un'ora. In considerazione di specifiche esigenze aziendali, la riduzione di un'ora dell'orario può cadere nei giorni dal lunedì al giovedì, anche con inizio posticipato del lavoro. È fatto salvo il diritto dell'azienda di richiedere, per particolari esigenze, la prestazione lavorativa nella giornata del sabato, comunque nel limite di 39 ore settimanali. L'orario di lavoro si intende, di norma, iniziato in azienda e finito in vivaio. L'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro solo nel caso in cui i lavoratori prestino la loro opera abitualmente fuori azienda entro un raggio di 50 km di distanza dall'azienda stessa, in cantieri, ed aventi a disposizione un automezzo aziendale idoneo

per gli spostamenti collettivi dall'abitazione dei lavoratori al cantiere e ritorno. Gli spostamenti che avvengono nel corso della giornata sono considerati tempo di lavoro a tutti gli effetti. Il periodo intermedio di riposo è fissato dal datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'azienda in armonia con quelle dei lavoratori e ciò per il consumo del pasto di mezzogiorno.

Settore orticolo

L'orario medio settimanale di lavoro è pari ad ore 39, distribuite su sei giorni. La relativa ripartizione è la seguente:

- nei mesi di gennaio, febbraio, marzo, ottobre, novembre e dicembre 36 ore la settimana, così suddivise: lunedì 7 ore, dal martedì al venerdì 6,30' ore, sabato 3 ore;
- nei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio, agosto e settembre ore 42 settimanali, così suddivise: dal lunedì al giovedì 8 ore, venerdì 7 ore, sabato 3 ore.

Il periodo intermedio di riposo non dovrà, normalmente, superare le due ore. L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

Le brevi sospensioni e gli spostamenti dei lavoratori, ordinati dal datore di lavoro, sono da considerarsi orario lavorato. Le aziende orticole, ove ne esista la possibilità, possono concordare con i lavoratori la distribuzione dell'orario su 5 giorni settimanali.

Diverse intese a livello aziendale potranno essere assunte a condizione che tali accordi siano raggiunti e sottoscritti con la partecipazione di almeno una Parte firmataria del presente CPL per il datore di lavoro e per il lavoratore e che il numero di ore medie settimanali di lavoro ordinario risulti pari a 39.

Attività agrituristica

L'orario di lavoro per le attività di agriturismo e di ospitalità rurale è quello previsto per le aziende agricole tradizionali, quando tale attività viene svolta in queste aziende, ovvero quello delle aziende florovivaistiche quando tale attività viene svolta in queste aziende. Diversa articolazione oraria, in relazione ad esigenze specifiche dell'attività agrituristica, potrà essere definita previo accordo fra le parti con l'assistenza delle rispettive OO.SS e OO.PP.

Art. 15 - Riposo settimanale

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza della domenica.

Al fine di permettere una maggiore fruizione dei riposi settimanali in coincidenza con le domeniche e le festività infrasettimanali laddove il lavoro festivo è strutturale, si conviene di adottare quale criterio organizzativo, ove possibile, quello della rotazione degli addetti.

Art. 16 - Lavoro straordinario - festivo - notturno

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.

c) Lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. 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, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e le produzioni aziendali.

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

Settore agricolo

Le percentuali di maggiorazione da applicare alla retribuzione oraria ordinaria, sono le seguenti:

a) Lavoro straordinario 30%

b) Lavoro festivo 40%

c) Lavoro festivo con riposo compensativo 20%

d) Lavoro notturno 40%

e) Lavoro notturno con riposo compensativo 10%

f) Lavoro festivo notturno 50%

g) Lavoro straordinario festivo 45%

h) Lavoro straordinario notturno 45%

Tariffa speciale per il lavoro notturno:

Per i lavoratori dipendenti da aziende agrituristiche, addetti ai servizi di ristorazione e ospitalità rurale, si stabilisce che per la prestazione lavorativa svolta nei giorni non festivi, nella fascia oraria dalle 22:00 alle 6:00 del giorno successivo, venga riconosciuta una maggiorazione della retribuzione giornaliera ordinaria, pari a:

Importo della maggiorazione della retribuzione ordinaria giornaliera per ciascuna ora svolta di notte:

per 1 ora	Euro 1,80
per 2 ore	Euro 3,20
per 3 ore	Euro 4,60
per 4 ore	Euro 5,80
per 5 ore	Euro 7,20
per 6 ore	Euro 8,60

Le eventuali ore prestate oltre la sesta, rientranti nella fascia oraria sopra definita, saranno retribuite con la maggiorazione come lavoro straordinario notturno, pari al 45%.

Si precisa che la tariffa notturna e la maggiorazione straordinaria oltre la sesta ora si applica sia per i giorni feriali che per quelli festivi. I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Per gli addetti agli allevamenti e ai caseifici, la tariffa speciale per il lavoro svolto di notte va erogata in quote mensili decorrenti dal 1° marzo 2021 di importo pari a:

- Euro 130,00 per chi svolge 3 ore in fascia notturna;
- Euro 90,00 per chi svolge 2 ore in fascia notturna;
- Euro 60,00 per chi svolge 1 ora in fascia notturna

Si precisa che con l'applicazione della tariffa notturna di cui sopra, per coloro, il cui primo turno giornaliero di lavoro inizia nella fascia oraria 22.00 – 3.00, non si darà luogo ad alcuna maggiorazione a copertura dell'eventuale residuo tempo di lavoro di 15 minuti rientrante nell'anzidetto turno ordinario.

Nei casi in cui il numero delle giornate lavorate risulti inferiore, o eccezionalmente superiore alle 26 mensili, si procederà a ridurre, ovvero aumentare, le suddette tariffe in maniera proporzionale alla reale durata della prestazione resa.

Le eventuali ore prestate nella fascia oraria dalle 22,00 alle 6,00 del giorno successivo, eccedenti le 3 sopra tariffate, saranno retribuite con la maggiorazione del 45%, come previsto per il lavoro straordinario notturno.

Settore florovivaistico

Le percentuali di maggiorazione da applicare alla retribuzione oraria ordinaria, sono le seguenti:

- 1) Lavoro straordinario 30%
- 2) Lavoro festivo 40%
- 3) Lavoro notturno 48%
- 4) Lavoro straordinario festivo 50%
- 5) Lavoro festivo notturno 55%
- 6) Lavoro festivo con riposo compensativo 20%

Settore orticolo

Le percentuali di maggiorazione da applicare alla retribuzione oraria ordinaria, sono le seguenti:

- 1) Lavoro straordinario 30%
- 2) Lavoro festivo 35%
- 3) Lavoro festivo con riposo compensativo 20%
- 4) Lavoro notturno 40%
- 5) Lavoro notturno con riposo compensativo 10%

6) Lavoro festivo notturno 45%

Annotazione su maggiorazione per settore agricolo, florovivaistico ed orticolo.

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Qualora la retribuzione sia comprensiva del terzo elemento, le maggiorazioni per le ore straordinarie, festive e notturne si calcolano aumentando della relativa percentuale la sola retribuzione ordinaria. Quando il lavoro notturno e/o festivo si svolge in regolari turni periodici e riguarda mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si dà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15% sulla paga globale della categoria.

Il lavoro straordinario, festivo e notturno svolto dai lavoratori va liquidato entro il giorno 9 del mese successivo.

Art. 17 - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche, le feste religiose e le feste riconosciute dallo Stato.

Feste Religiose:

- 1 ° Gennaio Capodanno
- 6 Gennaio Epifania
Lunedì di Pasqua
- 15 Agosto Assunzione di Maria Vergine
- 1 ° Novembre Tutti i Santi
- 8 Dicembre Immacolata Concezione
- 25 Dicembre Santo Natale
- 26 Dicembre Santo Stefano

Feste Nazionali:

- 25 Aprile Anniversario della Liberazione
- 1° Maggio Festa del Lavoro
- 2 Giugno Proclamazione della Repubblica
- 4 Novembre Commemorazione della Vittoria

Disposizioni per le feste nazionali e religiose:

Nella ricorrenza delle feste nazionali e religiose sopra elencate il trattamento economico è il seguente:

- se la festa cade in un giorno lavorativo e non vi è prestazione, non è dovuto alcun trattamento economico aggiuntivo;
- se la festa cade di domenica, al lavoratore spetta la maggiorazione di 1/26 della retribuzione mensilizzata;
- se vi è prestazione lavorativa in detti giorni, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta a quanto sopra, il trattamento di retri-

bUZIONE festiva, commisurato alle ore effettivamente svolte. Nessun trattamento economico aggiuntivo è dovuto all'operaio a tempo determinato per le festività sopra elencate, salvo che vi sia prestazione lavorativa in dette giornate, nel qual caso la retribuzione oraria deve comprendere la maggiorazione per il lavoro festivo.

Trattamento delle festività

Per la festività nazionale del 4 novembre si applica il trattamento previsto dalla legge 31/3/1954 n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. In tal caso spetta una maggiorazione pari ad 1/26 della retribuzione ordinaria mensile.

Pertanto il 4 novembre diventa giornata lavorativa a tutti gli effetti. Per le festività religiose soppresse dalla legge 54/1977 si rinvia al successivo articolo 21.

Art. 18 - Recupero per intemperie

Nel caso in cui, per intemperie, non sia possibile svolgere l'orario normale di lavoro giornaliero e non sussista la possibilità di occupare il personale in lavori al coperto, retribuendo per intero la giornata o frazione di giornata persa, è consentito al datore di lavoro di far recuperare entro i 15 giorni lavorativi successivi, nel limite massimo di un'ora al giorno e senza compenso, le ore perse. Qualora vi fossero delle ore residue per le quali non è stato possibile il recupero con le suddette modalità, si può procedere al recupero entro il semestre di competenza per un limite massimo di 39 ore, considerando 50 minuti di lavoro pari ad un ora recuperata.

Al fine di una migliore gestione della norma, si stabilisce che le ore perse relative al primo semestre dell'anno solare, devono essere recuperate entro e non oltre il 31 ottobre, mentre quelle relative al secondo semestre, devono essere recuperate entro e non oltre il 31 maggio dell'anno successivo.

Si precisa che le eventuali ore perse di cui non sia stato possibile il recupero nei 15 giorni successivi l'evento, ovvero nel semestre di riferimento, devono essere regolarmente retribuite non essendo applicabile una diversa gestione in conto ferie o come ore non retribuite in quanto perse.

Nelle aziende ove non si faccia luogo al recupero, trova applicazione la norma della Legge 8 agosto 1972, n. 457 (C.I.S.O.A.).

Art. 19 - Ferie

Tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato hanno diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di giorni 26, pari ad ore 169 (vedi nota a ver-

bale). Ai giovani assunti con contratto di apprendistato di 1° livello, assumibili all'età di 15 anni, quale unica eccezione al limite minimo di 16 anni compiuti per l'avviamento al lavoro, spettano 30 giorni di ferie per ogni anno di servizio, pari ad ore 195.

In caso di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le ferie vanno calcolate in dodicesimi.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata come mese intero, mentre va trascurata la frazione sino a 15 giorni.

Il periodo di riferimento per la maturazione delle ferie è l'anno solare (dal 1/1 al 31/12).

È fatto obbligo alle parti di istituire per iscritto il calendario delle ferie che deve essere concordato entro il mese di aprile di ogni anno, tenendo sempre presente le esigenze aziendali e i desideri dei lavoratori. Qualora non venga istituito il calendario delle ferie, di norma il godimento delle stesse viene suddiviso in due periodi continuativi, nel periodo invernale (dicembre-marzo) ore 68 e nel periodo estivo (giugno-settembre) ore 101.

Ai lavoratori viene riconosciuta la possibilità, a richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze aziendali, di godere delle ferie in unica soluzione.

Per i lavoratori che necessitano di un congruo periodo feriale in relazione al ricongiungimento con i propri familiari nei paesi di origine o per altre motivazioni equiparabili, compatibilmente con le previsioni legislative che regolano la materia, su accordo fra le parti, è data la possibilità del cumulo totale o parziale delle ferie maturate nell'anno precedente con quelle maturate o da maturarsi nell'anno di competenza oggetto del godimento effettivo. Per gli operai a tempo determinato, con esclusione di quelli con contratto di tipologia "c", non si dà luogo al godimento delle ferie, in quanto, le stesse vengono retribuite globalmente nella paga oraria sotto forma di terzo elemento.

Aziende agricole

Gli addetti agli allevamenti, come pure il personale di campagna, devono godere delle ferie a turni di un lavoratore per volta in modo da garantire l'efficienza della conduzione aziendale.

Nota a verbale: per i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal presente contratto, le ferie spettanti sono commisurate a due parametri:

- il numero di giorni (26 lavorativi per anno di servizio prestato), da conteggiare comprendendo la giornata del sabato;
- il numero di ore (169 per anno di servizio prestato). L'osservanza contestuale dei due parametri risulta automatica nel caso di lavoratori che prestano la propria opera ad orario costante e ciò indipen-

dentemente dal periodo dell'anno prescelto per il godimento delle ferie (ore 6 e 30' per giorni 26 = ore 169).

Al contrario, per i lavoratori che prestano la propria opera ad orario differenziato multi-periodale possono verificarsi casi di non coincidenza fra le 26 giornate e le 169 ore.

Premesso che, in ogni caso, le giornate di riposo per godimento ferie, rapportate ad anno di servizio prestato, non possono essere inferiori a 26, si opera secondo il seguente criterio:

- *al raggiungimento delle 26 giornate si procede alla compensazione retribuendo o trattenendo, in busta paga, gli importi corrispondenti alle ore di ferie godute in meno o in più rispetto alle 169 contrattuali.*

Art. 20 - Banca delle ore

Viene istituita la Banca delle ore ad uso individuale dei lavoratori, alimentata dalle ore di prestazione lavorativa straordinaria, fatto salvo la retribuzione della maggiorazione.

L'uso delle ore accantonate nella Banca delle ore è finalizzato a soddisfare le richieste di permessi individuali del dipendente, in aggiunta a quanto previsto dalle disposizioni del presente CPL e dalle leggi vigenti.

Il lavoratore beneficerà della Banca delle ore previa richiesta scritta da inoltrare al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'evento. Nell'ipotesi di non accoglimento della richiesta il datore di lavoro deve darne comunicazione, per iscritto, entro 5 giorni. Il numero massimo delle ore da poter accantonare nella Banca delle ore è pari a 78 annue.

Dette ore sono accantonate per l'importo ordinario delle stesse, mentre la maggiorazione relativa viene riconosciuta al lavoratore nello stesso mese di competenza.

Le ore accantonate nella Banca delle ore e non usufruite entro l'anno solare di riferimento, verranno retribuite contestualmente al pagamento della retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 21 - Permessi retribuiti

Gli operai a tempo indeterminato hanno diritto a 41 ore annue di permessi retribuiti, la cui maturazione viene definita per anno solare.

Tali permessi sono comprensivi e sostitutivi:

- delle ore compensative per le festività religiose soppresse, ex legge 54/77;
- della festività del Santo patrono del luogo;

- della riduzione dell'orario di lavoro riconosciuta in occasione della vigilia di Natale, per il settore agricolo e orticolo e dei permessi R.O.L. pari a 4 ore annue, per il settore florovivaistico. I permessi non goduti durante l'anno di maturazione saranno sommati al monte ore dell'anno successivo.

La fruizione dei permessi retribuiti può avvenire consecutivamente o per singole ore, purché in accordo con il datore di lavoro.

Art. 22 - Permessi straordinari

Operai agricoli con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato:

- in caso di matrimonio hanno diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario;
- in occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore, sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito. In occasione dei suddetti eventi, sono riconosciuti al padre dieci giorni di permesso retribuito.
- in caso di decesso di genitori, nonni, figli, fratelli, coniuge e suoceri hanno diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 lavorativi, per ogni evento;
- in caso di visite mediche vengono riconosciute 8 ore di permesso retribuito all'anno. È data la possibilità di godere in modo frazionato delle suddette ore di permesso, comunque in ragione di non meno di 2 ore a giornata.

Operai a tempo determinato:

- in caso di matrimonio, il lavoratore titolare di un contratto di durata pari ad almeno 101 giornate e con un'anzianità aziendale maturata di almeno due anni, anche non consecutivi, ha diritto ad un permesso retribuito di 7 giorni di calendario;
- in caso di visite mediche, il lavoratore che gode di un contratto di lavoro di durata pari ad almeno 101 giornate, ha diritto a 4 ore di permesso retribuito;
- in occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore, sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito. In occasione dei suddetti eventi, sono riconosciuti al padre dieci giorni di permesso retribuito.
- in caso di decesso di genitori, nonni, figli, fratelli, coniuge e suoceri hanno diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 lavorativi, per ogni evento.

A tutti i lavoratori donatori di sangue viene riconosciuta dall'INPS una giornata retribuita in occasione di ogni donazione comprovata da certificazione.

I donatori di midollo osseo, con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ai sensi della legge 6 marzo 2001 n. 52, a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c) accertamento dell'idoneità alla donazione ai sensi dell'art. 3 della legge 4 maggio 1990 n.107. Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'art. 8 della legge 23 aprile 1981 n. 155.

A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

Permessi per l'assistenza di familiari portatori di Handicap (legge 104/92)

Si precisa che gli operai sia a tempo indeterminato (OTI) che determinato (OTD), investiti dalla problematica riguardante l'assistenza di familiari portatori di Handicap, possono usufruire di quanto previsto in materia dalla vigente legislazione (Legge 104/92), ovvero di permessi retribuiti pari a 3 giorni al mese eventualmente frazionabili in ore sulla base delle procedure stabilite dalla stessa legge sopra indicata. L'indennità giornaliera stante le attuali norme va richiesta direttamente all'INPS.

Art. 23 - Permessi per corsi di addestramento professionale e formazione continua

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi di addestramento professionale di interesse agrario, sono concessi permessi retribuiti per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra si precisa che i permessi retribuiti, nell'arco del triennio, non possono superare le 200 ore, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Ai giovani con contratto di apprendistato professionalizzante, sono riconosciute:

- 100 ore di permessi nel caso in cui il contratto individuale preveda l'acquisizione di una qualifica/livello finale in seconda area;

- 150 ore di permessi nel caso in cui il contratto individuale preveda l'acquisizione di una qualifica/livello finale in prima area.

Le aziende che hanno in organico da 4 a 10 dipendenti a tempo indeterminato consentono la partecipazione di un solo lavoratore a ciascun corso.

Le aziende che occupano più di 10 operai a tempo indeterminato consentono la partecipazione a ciascun corso a non oltre il 10% dei dipendenti.

Ai corsi di durata non superiore alle 20 ore organizzati nel periodo da novembre a marzo, può partecipare tutto il personale indipendentemente dal numero degli occupati, ma compatibilmente con le esigenze aziendali.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

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

Art. 24 - Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno. Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai suddetti corsi non può superare, nello stesso periodo, il numero di uno, per le aziende che occupano da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per le aziende che hanno in organico oltre 10 operai a tempo indeterminato.

Ai lavoratori stranieri, vengono inoltre riconosciute, compatibilmente con le esigenze aziendali, 20 ore di permessi retribuiti finalizzate esclusivamente all'apprendimento della lingua italiana.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

I permessi di cui sopra, dovranno essere adeguati a quanto previsto da eventuali modifiche di legge.

Art. 25 – Tirocini extracurricolari – Stage estivi

Al fine di consentire e promuovere un diverso e più stretto rapporto tra le istituzioni formative e le realtà produttive, tendente a correlare il momento formativo e informativo con l'attività pratica, creando quindi le premesse di un diverso e più qualificato ingresso nel mondo del lavoro dei giovani al termine dell'iter scolastico formativo, le Parti convengono e concordano l'istituzione di tirocini ex-

tracurriculari per studenti presso imprese agricole, florovivaistiche e orticole delle province di Milano e di Monza Brianza.

Per la realizzazione di queste iniziative, le imprese formulano agli istituti scolastici di secondo grado, nonché alle università e ai centri professionali, apposite richieste e con gli stessi stipulano le relative convenzioni.

Ogni tirocinio deve essere formalizzato con un accordo scritto tra l'impresa e lo studente ed essere inviato, per conoscenza, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL).

I suddetti accordi devono contenere quanto segue:

- **periodo di svolgimento del tirocinio:** può essere realizzato nel periodo compreso fra la fine dell'anno scolastico e l'inizio del successivo;

- **carattere della prestazione:** tirocinio senza vincoli di subordinazione (pur essendo il tirocinante, per motivi di organizzazione aziendale, tenuto al rispetto degli orari e delle norme di comportamento vigenti);

- **percorso scolastico minimo:** superamento dei primi due anni della scuola secondaria di 2° grado;

- **previsione di un "tutor" aziendale:** con compito di affiancare lo studente nello svolgimento del tirocinio;

- **indennità di partecipazione:** al tirocinante spetta un'indennità mensile lorda non inferiore a 500 euro, riducibile a 400 euro nel caso in cui gli vengano corrisposti i buoni pasto, oppure possa usufruire della mensa aziendale. L'indennità può scendere a 350 euro lordi mensili qualora al tirocinante venga richiesta una presenza in azienda non superiore a 4 ore giornaliere. Ove la partecipazione su base mensile scenda sotto l'80% del monte ore stabilito, l'indennità è ridotta proporzionalmente, fermo restando l'importo minimo di 300 euro lordi mensili.

Si precisa che la copertura infortunistica INAIL è posta a carico dell'azienda ospitante e che il numero di studenti non può superare il rapporto di uno a uno rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato e di uno a due per quelli a tempo determinato.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Titolo V TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 26 - Retribuzione

I salari contrattuali vigenti alla data del 31 dicembre 2019, vengono aumentati della seguente percentuale: **per i settori agricolo, orticolo e florovivaistico: 1,80% con decorrenza 1° gennaio 2021.**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

- salario contrattuale provinciale conglobato;
- terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato, con esclusione di quelli con contratto di tipologia “c”, quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e ai giovani con contratto di apprendistato, calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali 5,45%
- ferie 8,33%
- 13^a mensilità 8,33%
- 14^a mensilità 8,33%

Totale 30,44%

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento, non è più dovuto a tali lavoratori il terzo elemento.

Modalità di erogazione della retribuzione.

Il salario contrattuale previsto dal presente CPL va erogato:

- In forma mensile, pari a ore 169 costanti, per gli operai assunti a tempo pieno con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di apprendistato e con contratto a tempo determinato di tipologia “c”;
- In forma oraria per gli operai assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di tipologia “a” e “b”.

**AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2021
SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE E ORTICOLO**

QUALIFICA	PARAMETRO	SALARIO AL 31/12/2020	AUMENTO MENSILE	TOTALE MENSILE
Special. Super	187	€ 1657,68	€ 29,84	€1687,52
Special. "A"	182	€ 1613,62	€ 29,05	€1642,67
Specializzato	178	€ 1569,68	€ 28,05	€1597,93
Qualific. super	168	€ 1492,93	€ 26,87	€1519,80
Qualificato	159	€ 1413,24	€ 25,44	€1438,68
Comune	145	€ 1286,75	€ 23,16	€ 1309,91

SETTORE FLOROVIVAISTICO

LIVELLI	PARAMETRO	SALARIO AL 31/12/2016	AUMENTO MENSILE	TOTALE MENSILE
LIVELLO "A"	135	€ 1681,74	€ 30,27	€1712,01
LIVELLO "B"	128	€ 1595,02	€ 28,71	€1623,73
LIVELLO "C"	123	€ 1532,49	€ 27,58	€1570,07
LIVELLO "C2"	119	€ 1483,18	€ 26,70	€1509,88
LIVELLO "D"	115	€ 1433,25	€ 25,80	€1459,05
LIVELLO "E"	104	€ 1297,08	€ 23,35	€ 1320,43

**TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. IN VIGORE 1° GENNAIO 2020
SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE E ORTICOLO**

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale al 01/01/2021
Special. Super (187)	€ 9,985	€ 3,039	€ 13,024
Special. "A" (182)	€ 9,720	€ 2,959	€ 12,679
Specializzato (178)	€ 9,455	€ 2,878	€ 12,333
Qualific. super (168)	€ 8,993	€ 2,737	€ 11,730
Qualificato (159)	€ 8,513	€ 2,591	€ 11,104
Comune (145)	€ 7,751	€ 2,359	€ 10,110

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Livelli e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale al 01/01/2021
Livello "A" (135)	€ 10,130	€ 3,084	€ 13,214
Livello "B" (128)	€ 9,608	€ 2,925	€ 12,553
Livello "C" (123)	€ 9,231	€ 2,810	€ 12,041
Livello "C2" (119)	€ 8,934	€ 2,720	€ 11,654
Livello "D" (115)	€ 8,633	€ 2,628	€ 11,261
Livello "E" (104)	€ 7,813	€ 2,378	€ 10,191

Retribuzione operai addetti alle operazioni di raccolta (par. 130)

La retribuzione degli operai addetti alle operazioni di raccolta sono rapportate al parametro 130.

(es.: paga OTD comune X 130/145)= paga operaio addetto alle operazioni di raccolta.

La retribuzione come sopra calcolata non potrà comunque essere inferiore a quella dell'operaio comune in vigore alla data del 31 dicembre 2007.

NOTA SETTORE ORTICOLO

Data l'attuale situazione di crisi in cui versano molte aziende orticole presenti sul territorio milanese e brianzolo, durante la vigenza del presente contratto provinciale su esplicita richiesta di una o di un gruppo di aziende orticole, si potrà procedere previa verifica specifica della situazione economica finanziaria della/e stessa/e azienda /e, ad un accordo di carattere temporaneo con il quale si potranno adottare misure economiche e normative specifiche che consentano da un lato di mantenere il posizionamento sul mercato della/e azienda/e orticola/e e per altro verso diano una garanzia e stabilità occupazionale.

Conguaglio retributivo per gli operai ad orario differenziato

In caso di assenze per malattia, infortunio, maternità, cassa integrazione e permessi non retribuiti, nonché nell'ipotesi di cessazione o assunzione intervenute durante l'anno, si deve procedere all'effettuazione del conguaglio fra le ore retribuite e quelle effettivamente prestate.

Criteri per la determinazione della paga giornaliera ed oraria

La paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre quella oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 169.

Premio Provinciale di Produttività – Retribuzione Provinciale di Produttività

In applicazione al protocollo del 23 luglio 1993 ed all'art. 2 del CCNL del 25 maggio 2010 e successive modificazioni ed integrazioni, le Parti istituiscono il premio di produttività provinciale (dal 1 gennaio 2017 Retribuzione Provinciale di Produttività) che determina erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Le predette erogazioni, definite dalla variabilità dei risultati conseguiti, hanno le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale-fiscale previste dalle norme legislative che regolano la materia. Viene istituita la "Commissione

Premio” formata da un elemento di ogni sigla sindacale firmataria del presente Contratto Provinciale che ha lo scopo di:

- indicare gli obiettivi di produttività per ogni comparto merceologico (Agricolo, Orticolo e Florovivaista);
- constatare i risultati raggiunti e definire la quota di Premio (Retribuzione) di Produttività da erogare in busta paga;
- dirimere ogni controversia riguardante gli obiettivi, i risultati e le somme da erogare;
- modificare gli obiettivi variabili anche durante l’anno di esercizio, in presenza di eventi straordinari e non prevedibili che influiscono in modo evidente al raggiungimento degli obiettivi.

Nelle seguenti tabelle sono riportati i valori annui del Premio (Retribuzione) di Produttività per i singoli settori merceologici riferiti al raggiungimento degli obiettivi nella percentuale uguale al 100 %; nel caso i risultati a consuntivo siano inferiori agli obiettivi indicati l’importo del premio viene diminuito di una percentuale uguale alla differenza negativa tra obiettivi e risultati raggiunti.

Per risultati conseguiti superiori agli obiettivi annuali la quota del Premio viene aumentata in misura percentuale uguale alla differenza positiva tra risultati raggiunti ed obiettivi richiesti.

Si precisa al riguardo che per scostamenti entro il limite del 10% ovvero per obiettivi raggiunti dal 90% in su o dal 110% in giù viene comunque riconosciuto il valore del premio corrispondente alla quota fissata per raggiungimento dell’obiettivo al 100%.

Tale premio, comprensivo del terzo elemento, quindi non incidente sulle mensilità aggiuntive, sulle ferie, sulle festività, sulle paghe orarie e sul T.F.R., va erogato con le modalità di seguito elencate.

Gli importi del premio provinciale di produttività attualmente in vigore rimangono confermati per tutta la durata del presente C.P.L. (2020- 2023).

Dal 1° gennaio 2017 la “retribuzione provinciale di produttività” per gli OTI e gli apprendisti viene erogata su base mensile, per dodici mensilità annue, nel seguente modo:

- nell’anno di competenza, acconti mensili del 8% dell’importo massimo erogabile per qualifica e settore di appartenenza a partire dal mese di giugno;
- il saldo nei primi cinque mesi dell’anno successivo a quello di competenza sempre in ragione di una quota dell’8% nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile;
- conguaglio a debito o a credito in ragione della proporzione degli obiettivi raggiunti e relativo importo nel mese di maggio. (esempio: retribuzione provinciale di produttività del 2020, acconti a partire dal giugno dello stesso anno e saldo a maggio 2021).

L’indice di assiduità introdotto con la sottoscrizione del contratto valido per il quadriennio 2016-2019, viene confermato nelle stesse

modalità anche per il quadriennio di validità del presente CPL.

Il peso dell'indice di assiduità, incidente sull'importo finale del premio, varia fra lo 0%, il 6% e il 12%.

E' massimo (12%), dando quindi diritto al premio nel suo importo più elevato, qualora il lavoratore garantisca almeno 300 giornate anno di effettivo lavoro (250, nell'ipotesi di settimana lavorativa su 5 giorni). E' medio (6%), dando quindi diritto al premio nella misura del 94% dell'importo più elevato, qualora il lavoratore garantisca una presenza compresa fra 280 e 299 giornate anno di effettivo lavoro (fra 233 e 249 nell'ipotesi di settimana lavorativa su 5 giorni). E' nullo (0%), dando quindi diritto ad un premio nella misura dell'88% dell'importo più elevato, qualora il lavoratore garantisca meno di 280 giornate anno di effettivo lavoro (meno di 233 nell'ipotesi di settimana lavorativa su 5 giorni);

Viene precisato che a concorrere alle giornate utili per il raggiungimento dell'obiettivo assiduità oltre alle giornate effettivamente svolte vanno aggiunte le assenze per ferie, i permessi retribuiti, i permessi straordinari (art. 22 C.P.L.), l'assenza per maternità obbligatoria, le festività infrasettimanali, le assenze per C.I.S.O.A. dovute alle intemperie e alla stasi stagionale.

In caso di assunzione o risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno il premio è frazionabile in dodicesimi.

A tal fine si considera mese intero la frazione superiore ai 15 giorni e si trascura la frazione sino a 15 giorni.

Il premio provinciale di produttività compete agli operai a tempo indeterminato (O.T.I.) e a tempo determinato (O.T.D.).

Per questi ultimi il premio verrà erogato alla cessazione del rapporto di lavoro in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa e rapportate a 312 annue.

Il premio provinciale di produttività è quantificato per gli apprendisti nella misura corrispondente all'inquadramento retributivo riconosciutogli e nella percentuale pari al 30 % del premio nel primo anno di apprendistato, al 70 % del premio nel secondo anno di apprendistato e al 100 % del premio nel terzo anno di apprendistato.

Nota a verbale: le parti si impegnano ad individuare obiettivi a cui correlare il premio di produttività, tali da assicurare importi di premio pur nella variabilità della loro entità, non inferiori al valore indicato nelle tabelle per il raggiungimento totale dell'obiettivo.

Il valore annuo del premio è il seguente:

SETTORE AGRICOLO E ORTICOLO

Importi corrispondenti al raggiungimento totale dell'obiettivo

QUALIFICHE	2020-2023
Specializzato Super con funzione di Capo	€ 1170,00
Specializzato Super	€ 940,00
Specializzato "A"	€ 897,00
Specializzato	€ 864,00
Qualificato Super	€ 731,00
Qualificato	€ 658,00
Comune	€ 580,00

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Importi corrispondenti al raggiungimento totale dell'obiettivo

QUALIFICHE	2020-2023
Specializzato Super con funzione di Capo	€ 1170,00
Specializzato Super	€ 940,00
Specializzato "A"	€ 897,00
Specializzato	€ 864,00
Qualificato Super	€ 731,00
Qualificato	€ 658,00
Comune	€ 580,00

La Commissione " retribuzione provinciale di produttività " dovrà valutare il raggiungimento degli obiettivi, riunendosi tre volte per anno solare, secondo il seguente calendario:

1) nel mese di giugno, per la verifica dell'andamento dei primi 5 mesi dell'anno (gennaio-maggio) e, in caso di valutazione positiva, dare il via libera al pagamento, in ciascuno dei mesi da giugno ad ottobre, di complessive 5 rate di premio, dell'importo ciascuna dell'8% del valore annuo della retribuzione provinciale di produttività, raggiungendo così una erogazione del 40% del premio ;

2) nel mese di ottobre, per la verifica dell'andamento relativo ai mesi di giugno e luglio e, in caso di valutazione positiva, dare il via libera al pagamento, in ciascuno dei mesi di novembre e dicembre, di complessive 2 rate di premio, dell'importo ciascuna dell'8% del valore annuo della retribuzione provinciale di produttività, raggiungendo così una erogazione del 56% del premio;

3) nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento del premio, per la verifica dell'andamento relativo all'intero anno e, in caso di valutazione positiva, dare il via libera al pagamento, in ciascuno dei mesi da gennaio ad aprile, di complessive 4 rate di premio dell'importo ciascuna dell'8% del valore annuo della retribuzione provinciale di produttività, raggiungendo così una erogazione dell'88% del premio. L'eventuale successiva erogazione premiale, conseguente alla verifica "dell'indice di assiduità" (6% o 12%), va posta a conguaglio in occasione del pagamento della retribuzione relativa al periodo di paga in corso al mese di maggio dell'anno successivo a quello cui si riferisce il premio.

RETRIBUZIONE PROVINCIALE DI PRODUTTIVITÀ OPERAI AGRICOLI E ORTICOLI

Qualifica	PREMIO ANNUO	Rate mensili pari 8% premio: da giugno a aprile	Indice Assiduità medio 12% premio maggio	Indice Assiduità medio 6% premio maggio
Special. SUPER funz. Capo	€ 1170,00	€ 93,60	€ 140,40	€ 70,20
Special. Super	€ 940,00	€ 75,20	€ 112,80	€ 56,40
Special. "A"	€ 897,00	€ 71,76	€ 107,64	€ 53,82
Specializzato	€ 864,00	€ 69,12	€ 103,68	€ 51,84
Qualific. super	€ 731,00	€ 58,48	€ 87,72	€ 43,86
Qualificato	€ 658,00	€ 52,64	€ 78,96	€ 39,48
Comune	€ 580,00	€ 46,40	€ 69,60	€ 34,80

RETRIBUZIONE PROVINCIALE DI PRODUTTIVITÀ OPERAI FLOROVIVAISTI

Qualifica	PREMIO ANNUO	Rate mensili pari 8% premio: da giugno a aprile	Indice Assiduità medio 12% premio maggio	Indice Assiduità medio 6% premio maggio
LIVELLO A CAPO	€ 1069,00	€ 85,52	€ 128,28	€ 64,14
LIVELLO A	€ 1029,00	€ 82,32	€ 123,48	€ 61,74
LIVELLO B	€ 952,00	€ 76,16	€ 114,24	€ 57,12
LIVELLO C2	€ 794,00	€ 63,52	€ 95,28	€ 47,64
LIVELLO C	€ 759,00	€ 60,72	€ 91,08	€ 45,54
LIVELLO D	€ 635,00	€ 50,80	€ 76,20	€ 38,10
LIVELLO E	€ 564,00	€ 45,12	€ 67,68	€ 33,84

Dal 1° gennaio 2021 la “Retribuzione Provinciale Produttività” (RPP) a discrezione del datore di lavoro, previa comunicazione al lavoratore e fatto salvo esplicito diniego scritto da parte del lavoratore, potrà essere erogato per una quota pari a € 250,00 sotto forma di ticket compliments.

In siffatta ipotesi le modalità di erogazione dell’RPP saranno le seguenti:

AGRICOLI E ORTICOLI	RETRIBUZIONE PROV. LE PROD.	DA GIUGNO A NOVEMBRE	DICEMBRE	DA GENNAIO AD APRILE	MAGGIO SALDO		
	100%	94%	88%				
Specializzato Super Capo	€ 1170,00	€ 93,60	€ 250,00	-	€ 358,40	€ 288,20	€ 218,00
Specializzato Super	€ 940,00	€ 75,20	€ 250,00	-	€ 283,80	€ 182,40	€ 126,00
Specializzato A	€ 897,00	€ 71,76	€ 250,00	-	€ 261,44	€ 162,40	€ 108,80
Specializzato	€ 864,00	€ 69,12	€ 250,00	-	€ 199,28	€ 147,44	€ 95,60
Qualificato Super	€ 713,00	€ 58,48	€ 250,00	-	€ 130,12	€ 52,68	€ 42,40
Qualificato	€ 658,00	€ 52,64	€ 250,00	-	€ 92,16	€ 52,68	€ 13,20
Comune	€ 580,00	€ 46,40	€ 250,00	-	€ 51,60	€ 16,80	€ 18,00

FLOROVIVAISTI	RETRIBUZIONE PROV. LE PROD.	DA GIUGNO A NOVEMBRE	DICEMBRE	DA GENNAIO AD APRILE	MAGGIO SALDO		
	100%	94%	88%				
Livello A capo	€ 1069,00	€ 85,52	€ 250,00	-	€ 305,88	€ 241,74	€ 177,60
Livello A	€ 1029,00	€ 82,32	€ 250,00	-	€ 285,08	€ 233,34	€ 161,60
Livello B	€ 952,00	€ 76,16	€ 250,00	-	€ 245,04	€ 187,92	€ 130,80
Livello C	€ 794,00	€ 63,52	€ 250,00	-	€ 162,88	€ 115,24	€ 67,60
Livello C2	€ 759,00	€ 60,72	€ 250,00	-	€ 144,68	€ 99,14	€ 53,60
Livello D	€ 635,00	€ 50,80	€ 250,00	-	€ 80,20	€ 42,10	€ 4,00
Livello E	€ 564,00	€ 45,12			€ 43,20	€ 9,74	€ 24,40

Art. 27 - Scatti biennali di anzianità

Gli operai, per ciascun biennio continuativo 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 € 9,89 mensili se operai comuni/livello E; a € 11,36 mensili se operai qualificati/livello D; a € 11,93 mensili se operai qualificati super/livello C e C2; a € 12,50 mensili se operai specializzati e specializzati "A"/livello B ed a € 12,78 mensili se operai specializzati super/livello A.

In caso di passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per il nuovo profilo professionale sia più elevato.

In tal caso l'operaio avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di cinque. Il numero massimo di scatti biennali di anzianità maturabili è pari a cinque e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di trapasso, cessione, fusione o subentro nella conduzione del fondo, ai lavoratori dipendenti che, senza soluzione di continuità, proseguono a restare la loro opera, deve essere riconosciuta l'anzianità di servizio maturata.

Nell'ipotesi di riassunzione, con la stessa qualifica, di un lavoratore già licenziato per superamento del termine di conservazione del posto (malattia e/o infortunio), va riconosciuta l'anzianità precedentemente maturata.

Art. 28 - Tredicesima mensilità

Ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ai giovani assunti con contratto di apprendistato e agli operai assunti con contratto di lavoro a termine di tipologia "c", deve essere corrisposta, contestualmente al pagamento della retribuzione del mese di novembre (entro il 9/12), la 13^a mensilità in misura pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre. La 13^a mensilità è frazionabile in dodicesimi nel caso in cui il servizio prestato sia inferiore all'anno.

La frazione di mese superiore a giorni 15 è considerata mese intero, mentre va trascurata la frazione sino a giorni 15.

Il periodo di riferimento per la maturazione della 13^a mensilità è l'anno solare (dal 1/1 al 31/12).

Art. 29 - Quattordicesima mensilità

Ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ai giovani assunti con contratto di apprendistato e agli operai assunti con contratto di lavoro a termine di tipologia "c", deve essere corrisposta in via anticipata e contestualmente al pagamento della retribuzione del mese di aprile (entro il 9/05), la 14^a mensilità in misura pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nello stesso mese. La 14^a mensilità è frazionabile in dodicesimi nel caso in cui il servizio prestato sia inferiore all'anno. La frazione di mese superiore a giorni 15 è considerata mese intero, mentre va trascurata la frazione sino a 15 giorni. Il periodo di riferimento per la maturazione della quattordicesima mensilità è l'anno solare (dal 1/1 al 31/12).

Art. 30 - Rimborso spese a piè di lista

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio e/o vitto e/o alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Per quanto riguarda il rimborso a piè di lista del vitto, le parti possono concordare, con accordo scritto, un tetto massimo rimborsabile che tuttavia non può essere inferiore a € 13,00 al pasto, elevato a € 14 euro a decorrere dal 1 marzo 2021. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. Nel caso di trasferta senza pernottamento, l'indennità sostitutiva del servizio mensa per ciascun pasto consumato fuori azienda è di € 14 ,00 per gli operai agricoli tradizionali e orticoli. Per gli operai florovivaisti, ove la prestazione lavorativa avvenga in luogo diverso dalla sede aziendale, senza comportare spese di viaggio e alloggio a carico del lavoratore, si dà luogo al riconoscimento per il solo vitto dei seguenti rimborsi forfettari:

- per prestazioni occasionali: € 9 ,00 al giorno, elevato ad euro 10 dal 1° marzo 2021;
- per prestazioni abituali: € 7,00 al giorno, elevato ad euro 8 dal 1° marzo 2021. Dal 1° marzo 2021, è data la facoltà di erogare i suddetti rimborsi in forma elettronica. Si precisa altresì che per quanto riguarda il rimborso dei pasti a piè di lista, qualora l'interessato non comprovi la spesa effettuata a tale titolo, avrà comunque diritto all'importo previsto per la diaria occasionale se non diversamente concordata per iscritto.

Art. 31 - Indennità di cassa

Tutti i lavoratori hanno diritto, nel caso svolgano mansioni di cassa e maneggio denaro, ad un'indennità mensile di € 30 ,00 per 12 mensilità (escluse 13^a e 14^a).

Art. 32 - Acquisto beni in natura

A tutti i lavoratori del settore agricolo tradizionale è data facoltà di acquistare in azienda i beni in natura per le loro famiglie. È fatto divieto di cedere a terzi i prodotti così acquistati; qualora ciò accadesse il lavoratore inadempiente decade dalla suddetta facoltà. Il prezzo applicato è quello risultante dalle quotazioni del mercato all'ingrosso accertato mensilmente dalla Camera di Commercio di Milano. Il prezzo del latte è quello alla stalla.

Art. 33 – Pagamento delle retribuzioni

Salvo comprovati impedimenti tecnici, il pagamento delle retribuzioni deve avvenire entro il giorno 9 del mese successivo a quello cui si riferisce. All'atto del pagamento il lavoratore accusa ricevuta dell'importo corrisposto dall'azienda, controfirmando il prospetto o busta paga.

Il pagamento della retribuzione, ivi compresi gli eventuali acconti, non può avvenire in contanti ma esclusivamente in modalità tracciabile.

Art. 34 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto, l'operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il giovane con contratto di apprendistato e l'operaio con contratto di lavoro a termine di tipologia "c", hanno diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. 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. L'indennità di anzianità, relativa al periodo di servizio prestato dal lavoratore a tempo indeterminato sino al 31/5/1982, va calcolata applicando le disposizioni previste dal contratto provinciale di lavoro (art. 34) previgente.

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto è dovuto agli aventi diritto in base all'art. 2122 del codice civile. All'operaio con contratto di lavoro a termine di tipologia "a" e "b" compete il Trattamento di Fine Rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% del salario contrattuale definito dal presente CPL; per le ore di lavoro non ordinario svolte a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale. In entrambi i casi il TFR non si calcola sul terzo elemento.

Acconto del trattamento di fine rapporto:

Le parti datoriali si impegnano affinché le richieste di anticipazione del T.F.R., così come sancito dalla Legge 297/82 e successive modificazioni, possano essere soddisfatte anche qualora non ricorrano i requisiti sul numero di lavoratori dipendenti impiegati in azienda.

Inoltre, l'anticipo del T.F.R. deve essere riconosciuto anche ai lavoratori che devono sostenere spese per il ricongiungimento familiare, nonché ai lavoratori in aspettativa non retribuita nei casi di gravi e prolungate malattie, quando ne facciano richiesta, con modalità di erogazione da stabilire in ambito aziendale.

È possibile altresì l'erogazione di più acconti del T.F.R., purché nel complesso non si superi il limite del 70% dell'importo maturato.

Titolo VI TUTELA DELLA SALUTE

Art. 35 - Cassetta di pronto soccorso

Ogni azienda deve essere dotata della cassetta di pronto soccorso, conforme alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 36 - Servizi igienici in azienda

Nelle aziende dovranno essere messi a disposizione dei dipendenti i servizi sanitari e lo spogliatoio.

Art. 37 - Nocività

Gli addetti ai lavori con prodotti tossici, prestano la propria attività:

- per 2 ore nel settore agricolo;
- per 4 ore nel settore florovivaistico.

Successivamente usufruiscono:

- per il settore agricolo, di un'ora di riposo retribuito per lavarsi e cambiarsi;
- per il settore florovivaistico, di due ore e venti minuti di riposo per lavarsi e cambiarsi; nella restante parte della giornata i lavoratori devono essere occupati in lavori non nocivi.

Qualora l'azienda non fornisca i mezzi protettivi idonei, il lavoratore può rifiutare di effettuare i lavori nocivi.

Art. 38 - Lavori nocivi

Sono considerati lavori nocivi:

- l'uso dei prodotti fitosanitari (preparati "molto tossici", "tossici" e "nocivi" rientranti nella 1^a e 2^a classe delle norme previgenti);

- lo spargimento della calciocianammide in polvere, se effettuato manualmente o meccanicamente e granulare se effettuato con mezzo meccanico.

Al fine di tutelare al massimo la salute e la sicurezza dei lavoratori, di cui all'allegato n. 16 del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti sottoscritto il 19 giugno 2018.

Inoltre i datori di lavoro programmeranno visite mediche periodiche finalizzate a prevenire l'insorgere di malattie professionali nei lavoratori che utilizzano i suddetti prodotti a rischio di nocività.

Art. 39 - Fornitura dispositivi di protezione individuale

A norma di quanto previsto dalle vigenti disposizioni e al fine di tutelare la salute nei luoghi di lavoro, l'azienda è obbligata a fornire al lavoratore idonei dispositivi di protezione individuale, in relazione alla mansione svolta.

Il lavoratore ha l'obbligo di indossarli durante l'attività lavorativa, è tenuto a conservarli in buono stato e comunque ad informare il datore di lavoro quando usurati, per ottenerne il ricambio.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire a tutti i lavoratori i Dispositivi di Protezione Individuali, così come previsto dalle normative antinfortunistiche, sulla scorta dei lavori svolti dal lavoratore stesso. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo al lavoratore deve essere consegnato il seguente materiale a seconda dell'attività svolta:

- **lavoratori agro-zootecnici:** tute da lavoro, guanti di sicurezza, calzature di sicurezza, calzature impermeabili, indumenti contro il maltempo;
- **uso di sostanze chimiche:** tuta, occhiali contro gli schizzi, guanti polivinile, maschera con filtro;
- **per lavori in officina:** occhiali o visiere, guanti di sicurezza, maschere occhiali per saldature, grembiule in cuoio rinforzato o similari;
- **lavori negli allevamenti:** guanti in lattice usa e getta, calzature impermeabili antiscivolo, grembiule in cuoio rinforzato o similari. Nel caso in cui l'azienda non fornisca gli indumenti oggetto del presente articolo, il lavoratore è tenuto ad informare il comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro di cui all'art. 42 del presente CPL, il quale procederà secondo le vigenti normative che regolano la materia.

Art. 40 - Libretto sindacale e sanitario

Le parti adottano il libretto sindacale e sanitario conformemente a quanto previsto dall'art. 70 del C.C.N.L del 19/06/2018.

Art. 41 - Lavoratori tossicodipendenti

Ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, l'operaio a tempo indeterminato e il giovane con contratto di apprendistato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendono seguire programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ATS e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato deve inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende automaticamente risolto qualora il lavoratore interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.

Gli operai a tempo indeterminato e i giovani con contratto di apprendistato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi, anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del familiare qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorre retribuzione, né si ha decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di Contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, va posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Art. 42 - Comitato paritetico per la prevenzione, la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro

È istituito il Comitato paritetico per la prevenzione, per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro. Esso è espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto e della Confederdia con rappresentanza determinata in modo paritetico.

Il Comitato ha le seguenti funzioni:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza, con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RLS) che per gli altri lavoratori dipendenti;
- promozione e coordinamento di ogni altra iniziativa utile a prevenire infortuni nei luoghi di lavoro;
- organizzazione degli incontri informativi per la generalità dei lavoratori e dei corsi di formazione per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Titolo VII PREVIDENZA E ASSISTENZA

Art. 43 - Assicurazioni sociali

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti e al rilascio del modello C.U. nei tempi previsti dalle norme vigenti.

Art. 44 - Malattia ed infortunio

Per l'operaio a tempo indeterminato, in caso di malattia o infortunio, la conservazione del posto di lavoro permane per un periodo di comporta pari a 180 giorni di calendario anche non consecutivi, da calcolarsi a ritroso di un anno dall'ultimo evento.

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

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

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio a tempo in-

determinato, continua ad usufruire gratuitamente della casa (e degli annessi), eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornisce gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone. Nel caso di intervento dell'autoambulanza, il relativo costo è posto a carico dell'azienda. Al lavoratore che viene riassunto, con la stessa mansione, al momento della guarigione clinica, dopo l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del periodo di conservazione del posto, va garantita l'anzianità convenzionale maturata prima dell'infortunio sul lavoro.

Entro 15 giorni dal termine del periodo di comporta per malattia, il lavoratore può richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, di sei mesi, al fine del mantenimento del posto di lavoro, previa presentazione del certificato medico. In caso di malattie oncologiche e/o equivalenti, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di dodici mesi. Qualora la richiesta di aspettativa cadesse a cavallo d'anno, il datore di lavoro anticiperà l'indennità di malattia di competenza INPS in busta paga, esclusa l'integrazione alla malattia stessa. Quanto anticipato verrà recuperato con il conguaglio dei contributi. Anche in questo caso non vi è la maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art. 45 - Trattamento economico di malattia, infortunio e maternità

Il lavoratore in malattia, infortunio o maternità ha diritto al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti. Per gli operai con contratto a tempo indeterminato e per i giovani con contratto di apprendistato professionalizzante, il trattamento di malattia e di maternità (astensione obbligatoria, facoltativa e riposi giornalieri fino al 1° anno di vita del bambino) viene erogato in via anticipata in busta paga dal datore di lavoro. Per gli operai con contratto a termine di tipologia "a", "b" e "c", il trattamento economico di cui sopra viene invece erogato in via diretta dall'INPS (malattia e maternità) o dall'INAIL (infortunio).

Art. 46 - Integrazioni ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità e anticipo in busta paga delle indennità medesime

In aggiunta a quanto erogato da INPS e INAIL, vengono riconosciute indennità integrative corrisposte dalla Cassa Integrazione Malattia (E.B.I.C.I.M.), costituita dalle Parti contraenti ai sensi dell'art. 49 del presente Contratto.

In caso di infortunio sul lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 213 del Testo Unico infortuni, approvato con D.P.R. 30/06/1965 n. 1124, l'azienda deve riconoscere al lavoratore il seguente trattamento:

- a) 100% della retribuzione giornaliera per il giorno in cui avviene l'infortunio;
- b) 60% della retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi di calendario.

L'integrazione alle indennità a carico di INPS e INAIL, erogata da E.B.I.C.I.M. per malattia, infortunio e periodo di astensione obbligatoria di maternità, sarà di importo tale da garantire agli OTI, ai giovani con contratto di apprendistato professionalizzante, nonché agli OTD con contratto di lavoro di tipologia "a", "b" e "c" in costanza di rapporto di lavoro, sin dal primo giorno e per tutta la durata per cui si ha diritto all'integrazione, il 100% della retribuzione di cui il lavoratore avrebbe goduto in caso di regolare prestazione di lavoro. Si precisa che per le giornate di carenza di malattia, l'erogazione del 100% dell'indennità da parte di E.B.I.C.I.M. è limitata a 3 interventi per anno solare (01/01 – 31/12). Per gli eventi successivi al terzo, l'indennità sarà pari all'80% della retribuzione.

Per gli operai a tempo indeterminato (OTI) e per i giovani con contratto di apprendistato professionalizzante, il datore di lavoro in caso di malattia, infortunio e/o maternità, anticiperà in busta paga sia la parte retributiva di competenza degli istituti assicurativi pubblici (INPS / INAIL), sia la parte di integrazione dovuta da E.B.I.C.I.M., mentre per gli operai a tempo determinato (OTD) con contratto di lavoro di tipologia "a", "b" e "c" il datore di lavoro anticiperà in busta paga solo quanto di competenza di E.B.I.C.I.M..

Quanto sopra sulla base delle procedure indicate dal Verbale di Accordo "Anticipo in busta paga delle integrazioni ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità", del 25 settembre 2009 (vedasi allegato n.13 bis).

Nota a verbale: Le Parti firmatarie potranno proporre al Comitato di Gestione E.B.I.C.I.M. di introdurre prestazioni assistenziali aggiuntive a favore dei lavoratori dipendenti, nonché un aumento delle risorse economiche da destinare alle attività di formazione e informazione. Il Comitato di Gestione E.B.I.C.I.M. approverà tali proposte solo dopo averne valutato il costo e la relativa sostenibilità economica.

Art. 47 - Welfare contrattuale, previdenza e assistenza

È istituita, in via sperimentale, compatibilmente con la situazione economico-finanziaria di E.B.I.C.I.M., una prestazione assistenziale a favore dei lavoratori agricoli e florovivaisti con contratto di

lavoro a tempo indeterminato che perdono involontariamente il posto di lavoro (licenziamento per giustificato motivo oggettivo) ovvero che si vedono costretti a rassegnare le dimissioni per giusta causa. A comprova dei presupposti di cui sopra occorre produrre la seguente documentazione:

- certificazione dell'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro per i motivi sopra richiamati;
- certificazione dello stato di disoccupazione per i periodi per i quali viene erogata l'anzidetta prestazione assistenziale, facendo precedere un'autocertificazione in attesa di produrre il documento definitivo rilasciato dall'Ente competente a conferma dello stato di disoccupazione.

L'importo del trattamento economico garantito da E.BI.C.I.M. è il seguente: In caso di un solo lavoratore per azienda:

€ 600,00 lordi il primo mese di disoccupazione;

€ 500,00 lordi il secondo mese di disoccupazione;

€ 400,00 lordi il terzo mese di disoccupazione; dal quarto mese non viene erogato alcun sussidio.

Nel caso la risoluzione del rapporto di lavoro riguardasse due lavoratori dipendenti dalla stessa azienda, l'importo spettante a ciascuno di loro è pari ad euro 550,00 lordi il primo mese, euro 450,00 lordi il secondo mese ed euro 350,00 lordi il terzo mese.

Se i lavoratori dipendenti dalla medesima azienda, che perdono involontariamente il posto di lavoro sono tre, l'importo spettante ad ognuno di loro è pari ad euro 500,00 lordi il primo mese, euro 400,00 lordi il secondo mese ed euro 300,00 lordi il terzo mese.

Nel caso di nuclei familiari in cui risultano a carico coniuge ed almeno due figli, gli importi stabiliti nelle tre situazioni di cui sopra sono implementati di euro 100,00 lordi per ciascuno dei tre mesi

L'importo massimo del sussidio erogabile, in caso di più di tre risoluzioni del rapporto di lavoro per singola azienda, è stabilito in euro 4.000,00 lordi. Tale somma verrà riconosciuta in due rate mensili di pari importo, se riguarda un numero di lavoratori fra 4 e 8 unità.

Art. 48 - Rimborso spese per visite mediche professionali

La Cassa Integrazione Malattia (E.BI.C.I.M.) provvede a rimborsare le spese sostenute e documentate dal lavoratore che si sottopone a visite mediche professionali obbligatorie.

Art. 49 - Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.) - E.BI.C.I.M.

È costituito fra le Parti contraenti l'ente bilaterale Cassa Integrazione Malattia E.BI.C.I.M., che ha assorbito le competenze della

Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.) delle province di Milano e Monza Brianza, dell'Osservatorio Provinciale e del Comitato Paritetico per la prevenzione, la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro. L'E.BI.C.I.M. eroga prestazioni integrative del trattamento economico di malattia, di infortunio sul lavoro e di maternità e rimborsa le spese per visite mediche professionali obbligatorie.

Gli organi dell'Ente Bilaterale sono: l'Assemblea, il Comitato di Gestione e il Collegio dei Revisori dei Conti. La gestione ordinaria e straordinaria dell'Ente, ivi compresi la determinazione dell'importo della contribuzione e relativa distribuzione fra datore di lavoro e lavoratore e la destinazione e ripartizione delle somme riscosse, è di competenza del Comitato di Gestione, formato da 3 rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da 3 rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto.

Art. 50 - Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli e florovivaisti (C.I.S.O.A.)

Gli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed i giovani con contratto di apprendistato professionalizzante, godono delle prestazioni integrative previste dalla Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA), istituita con legge 8 agosto 1972, n. 457, qualora sospesi temporaneamente dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, nonché nei casi previsti dalla legge 23 luglio 1991 n. 223 e dall'art.18 del decreto legislativo 148/2015.

In linea generale, l'importo della prestazione integrativa viene erogata in busta paga, in via anticipata. Agli operai che beneficiano del trattamento della Cassa Integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10 % del salario giornaliero contrattuale relativo alla qualifica di appartenenza.

Art. 51 - Assegni per il Nucleo Familiare (A.N.F.) - Assegno Unico (A.U.)

Le aziende agricole anticipano in busta paga, agli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato e ai giovani con contratto di apprendistato professionalizzante, l'assegno per il nucleo familiare (ANF), sulla base di quanto stabilito dalle leggi vigenti e ciò fino al 28 febbraio 2022.

Dal 1° marzo 2022 gli assegni per il nucleo familiare vengono sostituiti dall'Assegno Unico con pagamento diretto da parte dell'INPS.

Art. 52 - Fondo Integrativo Sanitario Agricolo (F.I.S.A.)

Per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario Agricolo, per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato F.I.S.A., è stabilita, a decorrere dal 01/01/2014, una contribuzione a carico dei soli datori di lavoro pari a:

0,30% della retribuzione imponibile previdenziale per gli operai a tempo indeterminato; 0,60% della retribuzione imponibile previdenziale per gli operai a tempo determinato.

Il Fondo eroga prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali, secondo le previsioni del relativo regolamento. Sono iscritti al Fondo gli operai agricoli, orticoli e florovivaisti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nonché i giovani con contratto di apprendistato professionalizzante.

Art. 53 - Fondo Nazionale di Previdenza Complementare - AGRIFONDO

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa così come prevista dal D. L.vo n. 124/93 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del D.L.vo 30 aprile 1998, n. 173, le parti di livello nazionale hanno convenuto di istituire un Fondo di previdenza complementare volontaria rivolto al settore agricolo. In data 13 dicembre 2006 è stato sottoscritto dalle OO.SS. dei lavoratori Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Conferderdia e dalle Associazioni dei datori di lavoro Confagricoltura, Coldiretti e Cia l'atto costitutivo di Agrifondo i cui destinatari sono i lavoratori non in prova del settore agricolo. Le contribuzioni dovute al Fondo per gli operai agricoli sono così costituite:

per i lavoratori occupati dopo il 28/4/1993

- 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo;

per i lavoratori già occupati al 28/4/1993

- 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo

del TFR maturato nel periodo di riferimento, o a scelta del lavoratore il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento. Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare liberamente un contributo più elevato da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare AGRIFONDO deve essere effettuato a cura del datore di lavoro con periodicità mensile.

Nota a verbale: i datori di lavoro distribuiranno il materiale informativo divulgativo su “Agrifondo” unitamente alla busta paga del mese di gennaio di ogni anno, ovvero, in caso di assunzione in corso d’anno, con la prima busta paga.

Art. 54 – Welfare integrativo a livello nazionale

L’Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.), previa delibera del proprio Comitato di Gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni:

- una indennità economica agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati nell’ultimo quadrimestre dell’anno solare pari al 30% del minimo retributivo della II area per tre mensilità, in attesa di modifiche legislative in ordine alla disciplina dell’indennità di disoccupazione per gli operai a tempo indeterminato (OTI);
- una indennità in favore del genitore lavoratore o lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione facoltativa), pari al 40 % del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità
- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche che usufruiscano dell’aspettativa non retribuita di cui agli articoli 60 e 61 del presente CCNL, pari all’80% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;
- una indennità in favore delle donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato vittime di violenza di genere che usufruiscano del periodo di congedo di cui all’art. 69, del presente contratto. L’indennità – pari al 100% del minimo retributivo della II area – è riconosciuta per i due mesi di congedo fruiti successivi a tre previsti per legge e indennizzati dall’INPS.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute – nei limiti dei fondi stanziati annualmente dall’E.B.A.N. con apposita delibera del Comitato di Gestione – ai soli dipendenti delle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

Titolo VIII SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 55 - Chiamata e richiamo alle armi

La chiamata per adempiere gli obblighi di leva e il richiamo alle armi del lavoratore non risolvono il rapporto di lavoro, ma costituiscono mera sospensione dello stesso.

Entro 30 giorni dal rientro il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro e riprendere il servizio. Trascorso tale termine il rapporto di lavoro può essere risolto. Il presente articolo si applica nel caso venga ripristinato il servizio di leva obbligatorio.

Art. 56 - Provvedimenti disciplinari

Il presente contratto ed in particolare il titolo VIII deve essere portato a conoscenza dei lavoratori tramite affissione, in luogo accessibile (bacheca, spogliatoio, ecc.) ai lavoratori stessi.

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

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

L'inosservanza da parte del lavoratore degli obblighi contrattuali può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1)** Rimprovero verbale;
- 2)** Ammonizione (o biasimo) scritta;
- 3)** Multa sino ad un importo massimo corrispondente a 4 ore di salario, per mancanze più gravi di quelle sanzionabili con l'ammonizione scritta o in caso di recidiva;
- 4)** Sospensione disciplinare dal servizio, comportante necessariamente l'interruzione della corresponsione della retribuzione per l'intera sua durata, che non può comunque "eccedere" i 10 giorni previsti dalla legge;
- 5)** Trasferimento disciplinare ad altra sede, per scongiurare il licenziamento del lavoratore che ha commesso fatti gravi che integrano i presupposti per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Infrazioni e procedure di contestazione

- a)** Mancata o irregolare esecuzione della prestazione lavorativa;
- b)** Ritardi nel presentarsi al lavoro o ingiustificato abbandono anticipato del luogo di lavoro e/o brevi assenze ingiustificate o non tempestivamente comunicate;

- c) Danneggiamento delle cose aziendali, oppure omesso tempestivo avvertimento di eventuali guasti o malfunzionamento di macchine e impianti;
- d) Comportamenti vietati durante la malattia;
- e) Comportamenti turbativi dell'organizzazione del lavoro;
- f) Insubordinazione o violento scontro verbale con il datore di lavoro o con i colleghi;
- g) Violazione delle norme di igiene e sicurezza e fra queste, in particolare, il mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
- h) Mancata osservanza dell'obbligo di presentarsi al lavoro in condizioni di normale efficienza;
- i) Mancato rispetto del calendario delle ferie.

CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI

Il datore di lavoro che viene a conoscenza di un fatto che può integrare un'ipotesi di infrazione disciplinare deve, anzitutto, contestare l'addebito al lavoratore.

La contestazione di infrazioni comportanti sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve avvenire "per iscritto", preferibilmente in modalità raccomandata A/R.

La contestazione deve essere :

- "specificata", con riferimento alle indicazioni necessarie ed essenziali all'individuazione del o dei fatti nei quali il datore di lavoro ha ravvisato infrazioni disciplinari; "ben collocata temporalmente", con riferimento al giorno e possibilmente all'ora di commissione dell'infrazione; - "immediata", non oltre 15 giorni dal verificarsi dell'infrazione o dal momento della piena conoscenza del fatto da parte del datore di lavoro;
- "immutabile", allo scopo di tutelare il diritto di difesa del lavoratore, da esercitarsi entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione di infrazione disciplinare, producendo le proprie difese in forma scritta o orale, in ciò facendosi eventualmente assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In questa fase è esclusa l'assistenza di un legale. In caso di inconciliabilità delle posizioni, in relazione ai provvedimenti disciplinari di cui ai punti 2), 3), 4) e 5), il datore di lavoro e/o il lavoratore, possono richiedere l'intervento dei rispettivi rappresentanti sindacali di Zona al fine dell'esperimento del tentativo di conciliazione della vertenza. Entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, i suddetti rappresentanti sindacali, organizzano l'incontro, convocando le parti in lite.

L'applicazione della sanzione di cui al punto 3), può verificarsi soltanto qualora il lavoratore non abbia replicato nei termini, ovvero nel caso in cui i rappresentanti sindacali di Zona abbiano ritenuto

fondate le motivazioni di applicazione della sanzione addotte dal datore di lavoro.

Gli importi delle multe di cui al punto 3), quando non rappresentino risarcimento dei danni procurati dal lavoratore al datore di lavoro, vanno versati, da quest'ultimo, all'Ente bilaterale provinciale, dopo averli detratti dal cedolino paga.

Art. 57 - Casi di risoluzione del rapporto di lavoro

GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa si sostanzia in un comportamento talmente grave del lavoratore da non consentire, neppure provvisoriamente, la prosecuzione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro, data la gravità della lesione del vincolo fiduciario, può recedere senza dare il preavviso.

Casistica delle ipotesi di infrazione disciplinare che integrano i presupposti per il licenziamento per GIUSTA CAUSA

- Assenze ingiustificate di almeno 3 giorni lavorativi consecutivi che arrecano al datore di lavoro un pregiudizio organizzativo.
- Comportamenti vietati durante il periodo di malattia.
- Insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o di un suo responsabile.
- Furto e negligenze che arrechino danneggiamenti dolosi all'azienda e ai macchinari.
- Rifiuto di eseguire le prestazioni: costituisce GIUSTA CAUSA di licenziamento, salvo che: il rifiuto sia motivato dal mancato pagamento delle retribuzioni; le prestazioni richieste non rientrino nella qualifica di inquadramento del lavoratore; il datore di lavoro non abbia adottato tutte le misure a tutela dell'integrità fisica del lavoratore. Altre cause che potrebbero giustificare il rifiuto di eseguire la prestazione lavorativa.
- Comportamenti che pregiudichino il vincolo fiduciario.
- Recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato luogo all'irrogazione di sanzioni disciplinari.

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Il licenziamento per GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, non così gravi, tuttavia, da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto. Ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso.

Possono costituire GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO di licenziamento solo notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali e non anche, come avviene per la GIUSTA CAUSA, circostanze riguardanti la condotta extralavorativa. Casistica delle ipotesi di infrazione

disciplinare che integrano i presupposti per il licenziamento per

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

- a) Abbandono del posto di lavoro e assenze ripetute e ingiustificate.
- b) Insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in aperta contestazione dei loro poteri.
- c) Violazioni dei doveri di diligenza, riservatezza, obbedienza e fedeltà.

PROCEDURA

Il datore di lavoro che intende porre in essere un licenziamento per "GIUSTA CAUSA" o per "GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO", deve farlo tenendo conto della procedura prevista dall'art. 7, commi 1 e 2 della legge n. 300/1970, a garanzia del lavoratore.

Le fasi procedurali sono le seguenti:

- 1) Contestazione dell'infrazione immediata, specifica e immutabile;
- 2) Termine a difesa;
- 3) Giustificazioni del lavoratore;
- 4) Audizione difensiva se richiesta;
- 5) Irrogazione della sanzione o accoglimento delle giustificazioni o inattività del datore di lavoro;
- 6) Esecuzione della sanzione.

Ove il datore di lavoro abbia ricevuto, nel termine di 5 (cinque) giorni, per GIUSTA CAUSA e 15 (quindici) per GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO le difese e giustificazioni del lavoratore, anche attraverso audizione, valuta se adottare o meno il provvedimento disciplinare espulsivo e, in caso affermativo procede, tempestivamente, all'irrogazione del licenziamento in forma scritta, per le medesime infrazioni originariamente contestate.

In tal caso il rapporto cessa ed il licenziamento produce effetti sin dalla contestazione dell'infrazione, salvo l'eventuale preavviso.

Nei casi di accoglimento delle giustificazioni e dell'inattività del datore di lavoro, il rapporto prosegue.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il recesso legato a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa è denominato licenziamento per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO. Le scelte imprenditoriali possono essere di carattere economico o tecnico-produttivo.

Casistica delle ipotesi che integrano i presupposti di licenziamento non disciplinare per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- a) Sostanziale riduzione della superficie aziendale in conduzione, degli allevamenti o del numero e consistenza degli appalti.

- b)** Radicale modifica degli ordinamenti colturali ovvero riorganizzazione tecnologica o strutturale dell'azienda.
- c)** Adesione dell'impresa a forme associate di conduzione, ovvero a cooperative di servizi.
- d)** Incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, relativamente a parenti o affini entro il secondo grado, anche se non conviventi.
- e)** Eliminazione degli allevamenti.
- f)** Cessazione dell'attività.
- g)** Cessazione dell'attività per causa di forza maggiore.

PROCEDURA

Fatta eccezione per i casi di cui alle lettere e), f) e g) (eliminazione dell'allevamento, cessazione dell'attività, cessazione dell'attività per causa di forza maggiore), l'irrogazione del licenziamento può avvenire solo previa passaggio all'Osservatorio Provinciale.

In tutti gli altri casi di licenziamento per GMO (lettere da a) a d)), il provvedimento espulsivo va comunicato, oltre che al lavoratore, anche all'organizzazione sindacale cui egli aderisce.

Art. 58 - Licenziamento collettivo (Legge 28/06/2012, n. 92 - Art. 2 e Legge 23/07/1991, n. 223 - Artt. 4-8)

L'ipotesi di licenziamento collettivo si verifica qualora il datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti, intenda effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

Le cause che giustificano il ricorso ai licenziamenti collettivi, sono le seguenti:

- a)** Riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro.
- b)** Cessazione dell'attività.

Art. 59 - Dimissioni

Il lavoratore può recedere liberamente dal rapporto di lavoro, senza particolari motivi o vincoli, salvo quello di dare il preavviso.

L'efficacia delle dimissioni è subordinata all'invio al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) competente, di apposita comunicazione telematica.

Non sono soggette a tale procedura:

- 1)** le dimissioni rese durante il periodo di prova;
- 2)** quelle intervenute in sede protetta;
- 3)** quelle rassegnate da genitori lavoratori durante i periodi considerati "protetti" (sino al compimento del 3° anno di età del bambino).

Art. 60 - Dimissioni per giusta causa

Il lavoratore ha diritto di recedere immediatamente dal rapporto, senza obbligo di dare il preavviso, in presenza di un inadempimento datoriale tale da non permettere la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto. In tal caso il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore “l’indennità sostitutiva del preavviso”, nella misura pari a quella prevista per i casi di licenziamento per GMO di cui alle lettere da a) ad e) cioè: mesi 3 di calendario.

Art. 61 – Durata del preavviso in caso di licenziamento

DURATA DEL PERIODO DI PREAVVISO NEL CASO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Per tutte le ipotesi di licenziamento per GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO (lettere da a) a d)), il periodo di preavviso è stabilito in mesi 3 di calendario, la cui decorrenza, trattandosi di atto recettivo, coincide con il ricevimento, da parte del lavoratore, della comunicazione di licenziamento.

DURATA DEL PERIODO DI PREAVVISO NEL CASO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Per le ipotesi di licenziamento per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO di cui alle lettere da a) ad e), il periodo di preavviso è stabilito in mesi 3 di calendario; per l’ipotesi di cui alla lettera f), il periodo di preavviso è stabilito in mesi 6 di calendario; per l’ipotesi di cui alla lettera g), il periodo di preavviso è stabilito in giorni 26 lavorativi.

La decorrenza del periodo di preavviso, è fissata dalla data di pronunciamento dell’Osservatorio Provinciale, nelle ipotesi di cui alle lettere da a) a d) e dal ricevimento della comunicazione da parte del lavoratore, nelle ipotesi di cui alle lettere e), f) e g).

Nel caso di licenziamento per eliminazione degli allevamenti di cui alla lettera e), qualora alla scadenza dei 3 mesi di preavviso, risultasse ancora non completata la procedura di dismissione, il lavoratore (o i lavoratori) coinvolto, ha diritto alla conservazione del posto fino all’avvenuta totale eliminazione del bestiame.

Quando, invece, l’eliminazione degli allevamenti si concretizzi prima della scadenza dei 3 mesi di preavviso, per il rimanente periodo, il lavoratore dovrà attendere ai lavori di campagna in quanto compatibili con le proprie possibilità fisiche e capacità tecniche, seguendo l’orario e mantenendo la retribuzione di cui godeva in precedenza.

Il diritto al godimento gratuito della casa è garantito al lavoratore licenziato per eliminazione degli allevamenti, per ulteriori 3 mesi, a partire dalla effettiva risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 62 - Durata del periodo di preavviso in caso di dimissioni

La durata del periodo di preavviso, nel caso di dimissioni volontarie, è la seguente:

- 26 giorni lavorativi per gli operai con contratto a tempo indeterminato (OTI); -

12 giorni lavorativi per i giovani assunti con contratto di apprendistato;

- 6 giorni lavorativi per gli operai con contratto a tempo determinato (OTD).

Fra i giorni lavorativi rientrano, e quindi vanno conteggiati come prestatati, anche i sabati non festivi ricadenti nel periodo di preavviso.

Art. 62 bis - Preavviso lavorato e non lavorato

1) Durante il periodo di preavviso, le parti conservano tutti gli obblighi e diritti derivanti dal contratto di lavoro.

2) Qualora per scelta del lavoratore o del datore di lavoro il preavviso non viene lavorato, totalmente o parzialmente, la parte che recede deve compensare l'altra con una "indennità sostitutiva".

3) Il relativo controvalore ricomprende anche i ratei di mensilità aggiuntive (13 a e 14 a).

4) In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro riconosce ai legittimi eredi il controvalore del periodo di preavviso non prestatato.

Art. 63 - Abbandono del posto di lavoro per gravi e provate offese

Nel caso in cui il lavoratore abbandoni il lavoro per gravi e provate offese subite da parte del datore di lavoro o di un suo legale rappresentante, egli ha diritto al salario e a tutte le altre competenze maturate, senza trattenuta per mancato preavviso.

Art. 64 - Risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato decade con il raggiungimento dei requisiti anagrafici previsti dalle leggi per il pensionamento. Al raggiungimento di tali requisiti il rapporto di lavoro può essere risolto da entrambe le parti con preavviso di 6 giorni lavorativi.

Art. 65 - Trapasso, fusione o cessione di azienda

Il trapasso, la fusione o la cessione di azienda non risolve il

rapporto di lavoro ed il personale dipendente conserva il diritto anche per quanto concerne eventuali crediti di lavoro nei confronti del nuovo titolare, qualora non sia già stato liquidato dal precedente datore di lavoro.

Quando il subentrante disponga di manodopera familiare, la continuazione, o meno del rapporto di lavoro sarà decisa dall'Osservatorio Provinciale.

In ogni caso, alla manodopera eccedente, sarà garantita la conservazione del posto per un periodo massimo di mesi 3.

La comunicazione del trapasso, fusione o cessione di azienda dovrà essere data a mezzo raccomandata A.R. al lavoratore con copia per conoscenza alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Art. 66 - Contratti d'appalto e avvicendamento di ditte appaltatrici

Le imprese agricole che intendono affidare all'esterno, mediante appalto, alcune fasi del processo produttivo, sono tenute a verificare che i soggetti a cui affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi godano del requisito della "genuinità".

L'appalto è considerato "genuino" quando l'appaltatore, o il subappaltatore, non è un semplice intermediario ma un vero imprenditore che:

- impiega una propria organizzazione di mezzi;
- assume il rischio della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito;
- è in possesso di un comprovato livello di specializzazione e professionalità.

I medesimi requisiti, debbono essere posseduti dalle imprese agricole, florovivaistiche e della manutenzione del verde, per poter ottenere in appalto opere o servizi da committente pubblico o privato.

Avvicendamento di ditta appaltatrice

Ove nello svolgimento dell'appalto si verifichi un avvicendamento di ditta appaltatrice, la subentrante, nell'eventualità di fabbisogno supplementare di manodopera rispetto all'organico a disposizione, deve procedere "prioritariamente" ad assumere i lavoratori dipendenti della ditta precedentemente assegnataria del medesimo appalto.

Nella ipotesi in cui la ditta uscente intenda procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei lavoratori dedicati all'appalto perduto, deve obbligatoriamente richiedere l'intervento dell'Osservatorio Provinciale.

La richiesta di convocazione dell'Osservatorio deve essere inoltrata almeno due mesi prima che si verifichi l'avvicendamento nello svolgimento dell'appalto; ovvero, qualora la ditta ne venga a conoscen-

za a distanza di meno di due mesi, entro tre giorni dal ricevimento della comunicazione ufficiale da parte del committente. Alla riunione dell'Osservatorio, è tenuta a partecipare anche la ditta subentrante che, all'uopo, verrà ufficialmente invitata ad intervenire. In tale caso, verrà esperito ogni tentativo di conservazione dei rapporti di lavoro del personale dedicato all'appalto, anche attraverso il loro reimpiego presso altre ditte del settore.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, la durata del periodo di preavviso è fissata in mesi tre di calendario.

In sede di Osservatorio dovrà essere perseguito l'obiettivo di garantire, agli operai con contratto di lavoro a tempo determinato (OTD), la prosecuzione del rapporto con la ditta uscente, sino al termine del periodo originariamente previsto dal contratto individuale sottoscritto fra le parti.

In sede di Osservatorio altresì le parti sono impegnate a definire iniziative finalizzate al corretto riconoscimento previdenziale e contrattuale delle attività riconducibili all'agricoltura.

Le aziende appaltatrici, ivi incluse le cooperative, che prestano il loro servizio sul territorio sono tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 67 - Osservatorio provinciale

Le parti convengono di costituire un Osservatorio per lo svolgimento delle seguenti funzioni:

1) fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;

2) fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;

3) individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti d'area;

4) esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;

1) esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche

allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale ed impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;

2) concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle Direttive comunitarie in materia di parità;

3) esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali in forza ed in applicazione dei criteri fissati nel presente Contratto, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali di Zona;

4) esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle leggi sociali;

5) esaminare le richieste avanzate dai datori di lavoro in merito alla sussistenza degli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro a norma dell'ultimo comma dell'articolo 57, del penultimo comma dell'articolo 58, nonché del secondo comma dell'articolo 63;

6) le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro provinciale e le problematiche ad esso connesse;

7) i fabbisogni di formazione professionale nella provincia;

8) la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica nel territorio.

In riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 10 del vigente CCNL in tema di sistema di formazione professionale e continua, le parti in sede di Osservatorio provinciale sono impegnate a verificare tutte le possibili azioni finalizzate alla formazione degli addetti del settore. In particolare concorderanno iniziative avvalendosi dei seguenti strumenti:

- fondo interprofessionale per la formazione continua;
- agriform;
- centro di formazione agricola.

Entro e non oltre il tempo stabilito per la stesura del contratto, le parti sono impegnate a concordare un regolamento, nell'ambito dell'Osservatorio provinciale, che dia seguito alle indicazioni di cui sopra. In connessione con i processi di trasformazione colturale, gli imprenditori segnalano ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da 6 componenti designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio

Il presente regolamento è convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio ed in particolare, attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro paritetico, procedere a monitorare il mercato del lavoro agricolo milanese e brianzolo attraverso l'individuazione delle professionalità richieste dalle imprese e la rilevazione delle tipologie di contratti a termine e a tempo indeterminato a cui fanno più frequentemente ricorso, con la finalità di:

- a) eseguire la mappatura delle realtà produttive al fine dell'avvio della **“Rete del lavoro agricolo di qualità”**;
- b) organizzare attività di formazione per mettere a disposizione delle imprese manodopera con professionalità coerenti ai fabbisogni.

Allo scopo è istituita una “cabina di regia”, presso E.BI.C.I.M., con l'obiettivo di:

- avviare azioni di formazione continua in sintonia con For-Agri e con il coinvolgimento delle istituzioni scolastiche ad indirizzo agrario presenti sui territori milanese e brianzolo;
- avviare corsi di formazione (d'aula, trasversali e specifici) per giovani con contratto di apprendistato professionalizzante;
- avviare corsi in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di prevenzione;
- organizzare corsi di formazione per RLS;
- organizzare incontri informativi in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro per la generalità dei lavoratori agricoli dipendenti.

Presidenza

La Presidenza dell'Osservatorio è assunta alternativamente, ogni due anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori.

Nell'ambito di ciascuna parte si procede a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio anche su richiesta di una delle parti.

Segreteria

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

Riunioni dell'Osservatorio

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

Per la validità in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio. Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti. I pareri raggiunti con l'assenso

unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio.

Rappresentanti

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

In caso di indisponibilità di un membro dell'Osservatorio, il dirigente dell'Organizzazione che l'ha nominato si sostituisce temporaneamente ad esso ovvero delega altro funzionario dell'Organizzazione.

Operatività dell'Osservatorio

L'Osservatorio ha sede in Milano, viale Enrico Forlanini, 23. La periodicità delle riunioni è definita dalle parti in base alle esigenze contingenti.

Titolo IX RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 68 – Componenti dei direttivi sindacali e delegati d'azienda

Nelle aziende che occupano più di cinque operai agricoli, è eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

Nelle aziende che occupano più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le R.S.U. previste dal "Protocollo di intesa" (allegato n. 12 al CCNL 25 maggio 2010) è eletto un secondo delegato di azienda di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

I delegati devono essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 67 del presente Contratto.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subisce modificazione per effetto di tale nomina.

All'elezione dei delegati si addiène mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti sono comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessati, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I delegati entrano in funzione dalla data in cui perviene la comuni-

cazione.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 69 - Tutela del delegato aziendale

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

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

Si precisa che con il termine "trasferimento" sono fatti salvi i "comandi di servizio".

Rappresentanze sindacali unitarie

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerare parte integrante del presente CPL (allegato n. 19 del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti del 19 giugno 2018).

Art. 70 - Assemblee sindacali

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

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Si possono svolgere assemblee di lavoratori fuori dalla sede aziendale a condizione che non si effettuino in altro luogo di lavoro.

Per le aziende, ove sono state costituite le RSU si rinvia al contenuto del protocollo d'intesa nazionale (allegato n. 12 al CCNL 25 maggio 2010).

Art. 71 - Incontri sindacali aziendali

Nelle aziende con più di 15 dipendenti è data la possibilità di effettuare un incontro sindacale nel corso del terzo quadrimestre dell'anno per un confronto sull'andamento aziendale, sulla situazione occupazionale, con particolare riferimento al lavoro stagionale e alle possibili stabilizzazioni di tali rapporti.

Art. 72 - Permessi sindacali

Ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti alle loro funzioni.

Ai membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali, sono riconosciuti permessi nelle seguenti misure:

- in aziende sino a 30 dipendenti: 16 ore mensili;
- in aziende da 31 a 60 dipendenti: 18 ore mensili;
- in aziende con oltre 60 dipendenti: 19 ore mensili.

I suddetti permessi possono essere concentrati in un periodo non inferiore a tre mesi.

Ai delegati aziendali, sono riconosciuti permessi nelle seguenti misure:

- in aziende sino a 30 dipendenti: 5 ore mensili;
- in aziende da 31 a 60 dipendenti: 7 ore mensili;
- in aziende con oltre 60 dipendenti: 8 ore mensili.

I suddetti permessi possono essere concentrati in un periodo non inferiore a quattro mesi.

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

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 66 relativo alla comunicazione dei nominativi dei delegati in azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori componenti di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali

firmatarie del presente Contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione. I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiscono variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica. Per le aziende, ove sono state costituite le RSU si rinvia al contenuto del protocollo d'intesa nazionale (allegato n. 12 al CCNL del 25 maggio 2010).

Art. 73 - Contributo assistenza contrattuale

I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli sono tenuti a versare a favore delle Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali un contributo a titolo di assistenza contrattuale.

L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi.

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

Art. 74 - Quote sindacali per delega

Entro il 15 dicembre di ogni anno, le OO.SS. dei lavoratori, comunicano alle aziende l'importo della quota-tessera sindacale, valida per l'anno successivo.

L'azienda provvede al relativo versamento a favore delle OO.SS. di appartenenza dei lavoratori, in unica soluzione, entro il 31 gennaio dell'anno cui si riferisce l'importo della quota tessera, secondo le modalità indicate dallo stesso sindacato (bonifico bancario ovvero versamento su conto corrente bancario o postale).

Il recupero da parte dell'azienda dell'importo anticipato, avviene in quote mensili uguali, sulle retribuzioni ordinarie dell'anno di competenza.

Qualora le OO.SS. dei lavoratori comunicassero tardivamente all'azienda l'importo della quota-tessera, il recupero frazionato in quote mensili di uguale importo avviene a decorrere dal mese successivo a quello di ricevimento della comunicazione delle OO.SS.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'azienda provvede al recupero dell'intero importo residuale, sull'ultima retribuzione; qualora ciò non fosse possibile, la trattenuta viene praticata sul trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

Art. 75 - Relazioni sindacali e sistema di formazione professionale e continua (For.Agri)

Al fine di realizzare una politica attiva del lavoro, le parti si impegnano ad incontri quadrimestrali su temi quali la formazione pro-

fessionale, la sicurezza nei luoghi di lavoro, il mercato del lavoro. Tali temi, con particolare riferimento al “rapporto di lavoro subordinato”, sono trattati in seno all’apposito soggetto bilaterale denominato Osservatorio provinciale.

In applicazione delle vigenti norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 Maggio 2010, si recepiscono integralmente le disposizioni di cui agli articoli 9 (Osservatorio) - 10 (Sistema di formazione professionale e continua) e 12 (Mercato del lavoro: azioni bilaterali).

Titolo X NORME FINALI

Art. 76 - Controversie individuali

Tutti i reclami di carattere individuale concernenti l’applicazione di norme disciplinari devono essere esaminati direttamente tra il prestatore d’opera ed il datore di lavoro.

Le controversie dipendenti dall’applicazione del presente Contratto, sono rimesse all’esame dei rappresentanti datoriali e sindacali di Zona ovvero all’Osservatorio.

Art. 77 - Controversie collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l’applicazione o l’interpretazione di norme di legge, del CCNL e del presente Contratto.

Art. 78 - Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente Contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai Contratti individuali.

Art. 79 - Esclusività di stampa - Archivi contratti

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

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull’organizzazione dell’archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell’art. 11 della Legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano a inviare

al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, via David Lubin, 2 - Roma, copia del presente C.P.L. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.L. n. 318 del 14 giugno 1996, il presente C.P.L., a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

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

Allegato n° 1

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Con la presente scrittura privata da valere ad ogni effetto di legge e sindacale

il Sig. _____, nella qualità di _____
dell'Azienda agricola denominata _____
sita nel Comune di _____ C.na/Via _____

C.F. _____ assume alle proprie dipendenze
a tempo indeterminato dal _____ il Sig. _____ nato
a _____ il _____ e residente a _____
C.na/via _____

C.F. _____ con la qualifica di _____
_____ par. _____ e la mansione di _____

Il trattamento normativo è quello previsto dal Contratto Provinciale di Lavoro vigente così come quello economico nella misura di euro _____ lordi mensili.

Il periodo di prova è fissato in giorni _____

Al lavoratore vengono assegnati n° locali di abitazione, nonché i seguenti annessi:

1. _____;
2. _____;
3. _____;
4. _____.

Quanto sopra rimane in consegna sino alla risoluzione del rapporto di lavoro, dopo di che il tutto dovrà essere lasciato libero e a completa disposizione del datore di lavoro, salvo le eccezioni previste dal vigente Contratto Provinciale. La presente scrittura, stesa in duplice copia, sottoscritta e scambiata fra le parti contraenti, vincola le stesse al rispetto delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, confermato e sottoscritto.

_____, li _____

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato n° 2

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO**

Tipologia "a"

Con la presente scrittura privata da valere ad ogni effetto di legge e sindacale

Il Sig. _____,
nella qualità di _____,
dell'Azienda agricola denominata _____
sita nel Comune di _____,
C.na/Via _____,
C.F. n. _____

assume alle proprie dipendenze e a tempo determinato per il periodo
dal _____ al _____ il Sig. _____,
nato a _____
il _____ residente a _____
C.na/Via _____
con la qualifica di _____ par. _____
e mansione di _____

Il trattamento economico e normativo è quello previsto dal Contratto Provinciale di Lavoro.

Il periodo di prova è fissato in giorni ____ (1).

La presente scrittura, stesa in duplice copia, sottoscritta e scambiata fra le parti contraenti, vincola le stesse al rispetto delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, confermato e sottoscritto.

_____, li _____

IL LAVORATORE

IL DATORE DI LAVORO

(1) Due giorni lavorativi per rapporti di oltre 30 giorni

Allegato n° 3

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO**

Tipologia "b"

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____
presso la Sede dell'Azienda agricola _____
sita in _____

tra

il Sig. _____,
titolare/legale rappresentante dell'Azienda agricola, in breve Datore di
lavoro

e

il Sig. _____,
nato il _____, a _____
residente in _____
in breve Lavoratore

si stipula il presente contratto individuale ai sensi e per gli effetti della
vigente normativa contrattuale nazionale che regola la materia.

Le parti convengono quanto segue:

1. L'Azienda assume alle proprie dipendenze

il Sig. _____
in qualità di operaio agricolo con contratto di lavoro a tempo determi-
nato dal _____ al _____
con qualifica/ livello _____,
con le mansioni di _____
da espletarsi presso _____;

2. il rapporto si intenderà cessato con effetto dal _____ (indi-
care giorno successivo termine) senza ulteriore forma scritta e senza
obbligo di preavviso;

3. la prestazione lavorativa dovrà essere svolta, presumibilmente, nei seguenti periodi dell'anno:

- a. dal _____ al _____
- b. dal _____ al _____
- c. dal _____ al _____

4. il Datore di lavoro si impegna a far svolgere al Lavoratore, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, un numero di giornate superiori a 100;

5. il Lavoratore si impegna a garantire la disponibilità rispetto alle chiamate per prestazioni lavorative che dovessero rendersi necessarie nei periodi elencati al punto 3.;

6. La mancata prestazione lavorativa causata dal lavoratore per impedimenti non oggettivi comporta l'immediata risoluzione del rapporto;

7. a norma dell'art. 4 del CPL la durata del periodo di prova è fissata in giorni 2 decorrenti dalla data di assunzione;

8. la retribuzione (mensile, giornaliera, oraria) è quella prevista dal CPL per la qualifica di appartenenza, di cui al punto 1., e, precisamente:

salario contrattuale	€ _____
3° elemento	€ _____
_____	€ _____

9. il Datore di lavoro e il Lavoratore convengono che il presente contratto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del CCNL, non dà alcun diritto al Lavoratore di richiedere la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, nel caso di superamento di 180 giornate di effettivo lavoro;

10. per quanto non espressamente previsto dal presente contratto individuale si rinvia al CCNL e CPL applicati al rapporto nonché alle norme di legge in materia di impiego privato;

11. il presente contratto viene redatto in duplice copia e firmato dalle parti che ne riconoscono validità ed efficacia, di cui una viene consegnata al lavoratore.

IL LAVORATORE

IL DATORE DI LAVORO

Allegato n° 4

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO**

Tipologia "c"

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____
presso la Sede dell'Azienda agricola _____
sita in _____

tra

il Sig. _____,
titolare/legale rappresentante dell'Azienda agricola, in breve Datore di
lavoro

e

il Sig. _____,
nato il _____, a _____
residente in _____
in breve Lavoratore

si stipula il presente contratto individuale ai sensi e per gli effetti della
vigente normativa contrattuale nazionale che regola la materia.

Le parti convengono quanto segue:

1. L'Azienda assume alle proprie dipendenze

il Sig. _____
in qualità di operaio agricolo con contratto di lavoro a tempo determi-
nato dal _____ al _____
con qualifica/ livello _____,
con le mansioni di _____
da espletarsi presso _____;

2. Il rapporto si intenderà cessato con effetto dal _____ (indicare giorno
successivo termine) senza ulteriore forma scritta e senza obbligo di
preavviso;

3. Il rapporto di lavoro nel periodo continuativo indicato al punto 1, si
svolgerà per _____ (indicare più di 180 giornate);

4. A norma dell'art. 4 del CPL la durata del periodo di prova è fissata in giorni 2 decorrenti dalla data di assunzione;

5. La retribuzione mensile, è quella prevista dal CPL per la qualifica di appartenenza, di cui al punto 1, per gli operai a tempo indeterminato.

6. Il Datore di lavoro e il Lavoratore convengono che il presente contratto, ai sensi e per gli effetti della normativa contrattuale nazionale che regola la materia, non dà alcun diritto al Lavoratore di richiedere la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, pur avendo superato 180 giornate di effettivo lavoro;

7. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto individuale si rinvia al CCNL e CPL applicati al rapporto nonchè alle norme di legge in materia di impiego privato;

8. Il presente contratto viene redatto in duplice copia e firmato dalle parti che ne riconoscono validità ed efficacia, di cui una viene consegnata al lavoratore.

IL LAVORATORE

IL DATORE DI LAVORO

Allegato n° 5

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
A TEMPO PARZIALE (PART TIME)**

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____
in _____

tra

L'azienda agricola/ società _____
in persona del titolare/legale rappresentante
Sig. _____
con sede in _____
cod. fiscale/partita IVA _____

e

il signor _____,
nato a _____ il _____
residente in _____,
via _____ codice fiscale _____

si è stipulato il presente contratto di lavoro a tempo indeterminato/determinato con prestazione a tempo parziale, regolato dalle seguenti condizioni:

- la decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale è dal _____ (sino al _____ per rapporti di lavoro a tempo determinato);
- l'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi (_____); durante tale periodo è reciproco il diritto delle parti di risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, prevedendo comunque la corresponsione al lavoratore delle spettanze maturate per il lavoro svolto;
- il lavoratore, in base al vigente CPL operai agricoli e florovivaisti, viene inquadrato nell'area con il profilo professionale di _____;
- lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale orizzontale/verticale/misto, con riferimento alle giornate e all'orario giornaliero è il seguente:

- _____ : dalle ore _____ alle ore _____;
- _____ : dalle ore _____ alle ore _____;
- _____ : dalle ore _____ alle ore _____;
- _____ : dalle ore _____ alle ore _____;
- _____ :

per un totale di ore _____ settimanali;

• il trattamento economico è il seguente:

- (per gli OTI) Euro _____ mensili. Tale trattamento è commisurato alla durata della prestazione di lavoro a tempo parziale tenuto conto del salario contrattuale dell'operaio appartenente alla stessa area e profilo professionale con contratto a tempo pieno. Al lavoratore sono riconosciuti gli istituti economici e contrattuali, quali festività nazionali ed infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, in misura proporzionale a quelli spettanti agli operai occupati a tempo pieno.

- (per gli OTD) Euro _____ orarie. Tale trattamento è commisurato alla durata della prestazione di lavoro a tempo parziale tenuto conto del salario contrattuale dell'operaio appartenente alla stessa area e profilo professionale con contratto a tempo pieno. Al lavoratore sono riconosciuti gli istituti economici e contrattuali, quali festività nazionali ed infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, sotto forma di "terzo elemento" (30,44%).

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto individuale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

N.B.: qualora si verificassero casi riferiti alla nota a verbale dell'Art. 9, la presente scrittura privata dovrà essere stipulata con l'assistenza obbligatoria delle OO.SS.

Allegato n° 6

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER ASSUNZIONE CON
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

- **A tempo indeterminato con clausola tempi di preavviso di recesso**

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____
_____ in _____

tra

l'azienda agricola/ società _____
_____ in persona del titolare/
legale rappresentante Sig. _____
_____ con sede in _____

codice fiscale/partita IVA _____

e

il signor _____, nato a
_____ il _____ residente
in _____, via _____
_____ codice fiscale _____

_____ si è stipulato il presente contratto di lavoro
di apprendistato professionalizzante, regolato dalle seguenti con-
dizioni:

- la decorrenza del rapporto di lavoro è dal _____ e termi-
nerà in data _____;
- l'assunzione è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi
_____ (_____);
- il lavoratore in base al vigente CPL operai agricoli e florovivaisti,
è inquadrato nella _____ Area con il profilo professionale di
_____ parametro _____;
- il trattamento economico, come stabilito dai vigenti CCNL e CPL
operai agricoli e florovivaisti, è fissato nelle misure:
 - nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
 - nel terzo periodo: al livello di destinazione finale;
- gli istituti contrattuali delle festività nazionali e infrasettimanali, dei
permessi retribuiti, delle ferie, della tredicesima e quattordicesima
mensilità, del T.F.R. sono corrisposti all'apprendista con le stesse
modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Nell'ipotesi di non conferma a tempo indeterminato, l'azienda deve

darne comunicazione scritta all'apprendista, almeno 2 mesi prima della scadenza prefissata per contratti classificati nell'area prima, ovvero un mese prima per contratti classificati nell'area seconda.

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto individuale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Copia del presente contratto debitamente sottoscritto è scambiato fra le parti contraenti e vincola le stesse al rispetto di quanto in esso contenuto nonché alla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato n° 6 bis

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER ASSUNZIONE CON
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

•A tempo determinato

L' anno _____ il giorno _____ del mese
di _____ in _____

tra

l'azienda agricola/ società _____
_____ in persona del titolare/
legale rappresentante Sig. _____

_____ con sede in _____

codice fiscale/partita IVA _____

e

il signor _____, nato a _____

il _____ residente in _____, via _____

_____ codice fiscale _____

_____ si è stipulato il presente contratto di lavoro
di apprendistato professionalizzante, regolato dalle seguenti condi-
zioni:

• il presente rapporto di lavoro a tempo determinato ha una durata
di _____ mesi; lo svolgimento del contratto di apprendista-
to è articolato in più rapporti stagionali come sotto indicato:

- anno 202__ numero mesi _____; dal ___/___/___ al ___/___/___

- anno 202__ numero mesi _____; dal ___/___/___ al ___/___/___

- anno 202__ numero mesi _____; dal ___/___/___ al ___/___/___

- anno 202__ numero mesi _____; dal ___/___/___ al ___/___/___

• l'assunzione è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi
_____ (_____);

• il lavoratore in base al vigente CPL operai agricoli e florovi-
vaisti, è inquadrato nella _____ Area con il profilo professionale
di _____ parametro _____;

• il trattamento economico, come stabilito dai vigenti CCNL e CPL
operai agricoli e florovivaisti, è fissato nelle misure:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale;

- gli istituti contrattuali delle festività nazionali e infrasettimanali, delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità sono corrisposti all'apprendista con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto individuale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Copia del presente contratto debitamente sottoscritto è scambiato fra le parti contraenti e vincola le stesse al rispetto di quanto in esso contenuto nonché alla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato n° 6 ter
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

RAGIONE SOCIALE: _____
Codice fiscale/P.IVA: _____
Indirizzo sede legale: _____
Indirizzo unità operativa interessata: _____
Telefono/fax/email: _____
Legale rappresentante: _____
Cod. ATECO: _____

NOME E COGNOME: _____
Codice Fiscale: _____
Luogo e data di nascita: _____
Residenza e domicilio: _____
Cittadinanza: _____
Scadenza del permesso di soggiorno: _____
Telefono/fax/mail: _____
Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Eventuali esperienze lavorative _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato _____

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

Eventuale possesso di qualifica professionale (specificare) _____

Data di assunzione: _____

CCNL applicato: _____

Durata del periodo di formazione: _____

Qualifica contrattuale da conseguire: _____

Progressione retributiva: _____

mesi [1° periodo] [2° periodo] [3° periodo]

livello [1° periodo] [2° periodo] [3° periodo]

Modalità di lavoro: [] tempo indeterminato [] tempo determinato (n. mesi)

Tutor aziendale sig./sig.a: _____

Codice fiscale: _____

Livello di inquadramento[1]: _____

Anni di esperienza:

1 nel caso non si tratti di dipendente precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante

Area delle competenze di base e trasversali

Offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a _____ ore per la durata del triennio secondo la disciplina applicabile in regione: _____

Area delle competenze tecnico - professionali

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico - professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

La formazione sopra indicata riferita alle competenze tecnico-professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in qualità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

modalità d'aula

modalità e-learning

modalità on the job

modalità in affiancamento al tutor aziendale

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Luogo e data, _____

Firma dell'apprendista

Timbro e firma del datore di lavoro

Allegato N° 6 quater

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Nome azienda _____

—

Partita IVA / C.F. _____

Telefono _____ Fax _____ Mail _____

Cognome e nome legale rappresentante _____

—

Cognome e nome del tutore aziendale _____

—

Cognome e nome apprendista _____

—

Dati Contrattuali

Data di assunzione _____

Modalità

d'aula e-learning on the job in affiancamento al tutor aziendale

Data	n. ore	contenuti formativi	firma apprendista	firma tutor aziendale

PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE AGRICOLO PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale

Competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali:

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto del lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
 - le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia, efficienza);
 - il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);

- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare competenze imprenditive e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive):

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di conoscenze/competenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formali:

OPERAI

Area multifunzionale

Addetto conduzione macchine agricole
 Addetto in impresa multifunzionale
 Addetto in azienda agrituristica

Area produzione animale

Addetto in aziende da latte e lattiero casearie
 Addetto in allevamenti

Area produzione vegetale

Addetto in aziende vitivinicole
 Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate

(dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);

- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoro nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo

ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e le relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDA AGRITURISTICA

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;

- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

• Cuoco

- conoscere le procedure di approvvigionamento materiale di ristorazione;
- conoscere le procedure di controllo dello stato di conservazione degli alimenti;
- saper individuare i criteri di definizione dei menu, di dosaggio e scelta degli ingredienti nonché di cottura dei cibi;
- conoscere le tecniche di guarnizione di cibi e bevande;
- saper applicare i criteri di selezione delle ricette alimentari, delle cotture, della pulizia e preparazione dei cibi e delle tavole;

Operatore in agriturismo

- conoscere gli elementi generali di gestione della ristorazione;
- conoscere le procedure di gestione dell'impresa agrituristica (rapporti con i fornitori, tecniche di controllo e gestione, ...);
- conoscere le procedure standard di check-in e check-out;
- conoscere le procedure di trasformazione dei prodotti.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIO

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici;

- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta);
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura delle patologie animali più diffuse;
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico;
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte.

Profilo formativo

ADDETTO IN ALLEVAMENTI

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche della specie di allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura e di alimentazione;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, loro trattamento, conservazione;
- conoscere il comportamento riproduttivo della specie da allevamento;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della

professionalità;

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;
- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi, di uscita e di stoccaggio delle merci.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti

Allegato n° 8

**CONSENSO AL PROLUNGAMENTO DEL RAPPORTO DI
LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Mittente:

Spett.le Azienda _____

Via/C.na _____

Cap - Comune _____

Oggetto: Consenso al prolungamento del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Il sottoscritto _____ dipendente a tempo determinato dell'Azienda in indirizzo, avendo ricevuto richiesta di prorogare, per esigenze contingenti e imprevedibili, il vigente rapporto di lavoro a termine, in scadenza alla data del _____ esprime, con la presente, il proprio consenso secondo quanto previsto dal C.P.L. e dalla legge 18/04/1962, n. 230.

Distinti saluti.

Data _____

(firma)

Allegato n° 9

**RICHIESTA DI RIASSUNZIONE
DEL LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO**

Mittente:

Spett.le Azienda _____

Via/C.na _____

Cap - Comune _____

Oggetto: Richiesta di riassunzione lavoratore a tempo determinato.

Il sottoscritto _____ dipendente a tempo determinato dell'Azienda in indirizzo, avendo prestato attività lavorativa dal _____ al _____, intende esercitare il diritto di precedenza alla riassunzione come previsto dall'art. 7 del C.P.L. e dall'art. 20 C.C.N.L., ai sensi dell'art. 10 comma 9 e 10 del Decreto Legislativo n. 368 del 6.9.2001 con la medesima mansione e qualifica.

Distinti saluti.

Data _____

(firma)

Allegato n° 10

**TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI
PROTOCOLLO D'INTESA**

Le parti contraenti nell'intento di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, intendono qui recepire tutte le norme vigenti in tali materie, nonché quanto previsto dall'allegato n. 16 del C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018.

FOR. AGRI.

Accordo Interconfederale per la costituzione del Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura.

L'anno 2006 il giorno 14 del mese di dicembre, in Roma, la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), la Confederazione Nazionale Coldiretti (Coldiretti), la Confederazione Italiana Agricoltori (C.I.A.) e la C.G.I.L., la C.I.S.L., la U.I.L., la CONFEDERDIA

- in coerenza con le intese raggiunte in materia di mercato del lavoro e di formazione professionale con il "Protocollo sulle relazioni sindacali" del 27 giugno 1990;
- ribadito che la formazione costituisce leva essenziale per la modernizzazione del settore e per la valorizzazione del lavoro, così come convenuto nei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore;
- ritenuto, altresì, di dovere promuovere lo sviluppo di competenze meglio rispondenti alle esigenze di realizzazione della persona umana ed ai fabbisogni delle imprese attraverso un sistema di formazione che assicuri al lavoro dipendente il patrimonio di conoscenze necessario a supportare un processo di sviluppo del settore finalizzato ad una nuova qualità ed alla sicurezza alimentare delle produzioni;

concordano:

1. di istituire un Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, denominato FOR.AGRI;

2. che il Fondo, in riferimento a quanto previsto dal comma 6, lettera b), dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è costituito

come *"soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n.361, concessa con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali"*;

3. che al Fondo possono aderire tutte le imprese, singole ed associate, considerate agricole dalla legislazione vigente, nonché le imprese, gli enti e le associazioni, a qualunque settore appartenenti, che decidano liberamente di aderire al fondo. L'attività del Fondo Interprofessionale ha come destinatari i lavoratori dei soggetti so-

pra indicati che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni;

4. che il Fondo Interprofessionale, ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, finanzia in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;

5. che il Fondo Interprofessionale, per lo svolgimento delle predette attività, utilizza le risorse annualmente affluite secondo le modalità previste dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, nel rispetto dei seguenti criteri:

a) l'80% delle risorse vengono messe a disposizione di ogni singola provincia sulla base dei versamenti effettuati nello specifico territorio per finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali, a favore di lavoratori e datori di lavoro operanti nel territorio di riferimento. La ripartizione delle risorse destinata a sostenere attività formative tiene conto dell'apporto contributivo di ciascun soggetto aderente, nonché di esigenze redistributive in base a criteri solidaristici, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo;

b) il rimanente 20% dell'ammontare è utilizzato per contribuire a finanziare progetti di riequilibrio territoriale e settoriale, per azioni di promozione e sostegno delle attività del Fondo e per le spese di gestione dello stesso, nei limiti stabiliti dal comma 2 dell'articolo unico del D.Lgs. 20/05/2005, che modifica il comma 2 dell'art. 3 del D.Lgs. 23/04/2003.

Le predette percentuali saranno oggetto di verifica annuale da parte dell'Assemblea ordinaria;

6. che nello svolgimento della propria attività il Fondo assume le seguenti priorità:

- promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;

- sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;

- realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art.

118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni;

- sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;
- perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;
- svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;

7. che gli organi del Fondo sono i seguenti:

- **Assemblea;**
- **Presidente;**
- **Consiglio di Amministrazione;**
- **Collegio dei Sindaci.**

La composizione degli organi è paritetica tra le Organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Il numero dei componenti, le modalità di costituzione e funzionamento, l'attribuzione delle funzioni e dei poteri, sono definiti dallo statuto allegato;

8. che il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore cui affidare la responsabilità operativa del Fondo, sulla base di una rosa di candidature di comprovata esperienza professionale maturata nella progettazione, programmazione e direzione di programmi formativi complessi e nella gestione amministrativa ed operativa. Compiti e funzioni del Direttore, nonché modalità di incarico e di revoca, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;

9. che il Consiglio di Amministrazione nomina, su designazione delle Parti istitutive, un Comitato di Indirizzo composto pariteticamente da tre componenti che abbiano specifiche e riconosciute competenze in materia di formazione. Il Comitato, che non assume valore di organo del Fondo, assolve funzioni di supporto, elaborazione e proposta per le decisioni che il Consiglio di Amministrazione dovrà prendere rispetto al piano annuale, al raccordo con la programmazione regionale e territoriale ed alle funzioni di indirizzo esercitate dal Ministero del lavoro;

10. che il Consiglio di Amministrazione si avvale di esperti che collaborano nella valutazione dei progetti formativi da finanziare, secondo criteri e modalità decisi dallo stesso Consiglio, a cui spetta l'approvazione definitiva, il finanziamento ed il controllo dei progetti

medesimi;

11. che il Consiglio di Amministrazione delibera annualmente programmi di lavoro sulla base delle esperienze e delle conoscenze acquisite dalle parti sociali relativamente ai fabbisogni formativi e professionali.

Le modalità di selezione, finanziamento e controllo dei piani formativi da parte degli organismi competenti debbono essere improntate alla massima semplificazione e celerità. Il regolamento prevede la procedura di valutazione, i tempi, i criteri per l'assegnazione del finanziamento e le modalità di rendicontazione;

12. Il presente accordo sarà oggetto di verifica tra le parti alla scadenza del primo biennio.

CONFAGRICOLTURA
COLDIRETTI
C.I.A.

F.L.A.I. - C.G.I.L.
F.A.I. -C.I.S.L.
U.I.L.A. - U.I.L.
CONFEDERDIA

Allegato n° 12

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vostro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali usufruirò delle rimanenti giornate.

Cordiali saluti.

(data)

(firma)



Allegato n° 13

Accordo 25/09/2009

PROCEDURA PER L'ANTICIPO IN BUSTA PAGA DELLE INTEGRAZIONI AI TRATTAMENTI ECONOMICI DI MALATTIA - INFORTUNIO - MATERNITÀ DAL 1° GENNAIO 2010

- Le integrazioni ai trattamenti economici di malattia-infortunio e maternità degli OTI decorrenti dal 1° gennaio 2010 e degli OTD decorrenti dal 1° gennaio 2011 verranno anticipati in busta-paga sotto la voce trattamento integrativo CIM malattia (e/o infortunio e/o maternità) specificando il periodo complessivo dell'evento e le giornate diversamente indennizzate nel suddetto periodo (es.: integrazione alla indennità di malattia: gg. di carenza n.____, gg. comprese dal 4° al 20° giorno n.____, gg. tra il 21° e il 180° giorno n.____);
- Sulle integrazioni di cui sopra non verranno operate le trattenute relative ai contributi previdenziali, in quanto assolte dal versamento del contributo di solidarietà del 10% in carico al datore di lavoro sul contributo CIM, mentre verranno operate le trattenute fiscali sulla base delle disposizioni legislative vigenti;
- Il datore di lavoro dovrà chiedere il rimborso di quanto anticipato in busta-paga al lavoratore direttamente alla CIM presentando una specifica richiesta contenente le generalità del proprio dipendente oggetto dell'integrazione economica e il periodo dell'evento con allegata fotocopia della documentazione medica e della busta-paga attestante il pagamento dell'anticipo;
- Le giornate sia di carenza che di integrazione verranno liquidate in busta-paga sulla base delle ore effettivamente perse, criterio applicato anche per l'anticipo della indennità di malattia e/o maternità di competenza dell'INPS;
- La retribuzione di riferimento è quella ordinaria corrente, ovvero del mese in cui accade l'evento ed è costituita dai suoi elementi base dati dal salario contrattuale di qualifica e dagli eventuali scatti di anzianità;
- L'intervento di integrazione in busta paga della quota CIM consente di completare il percorso delle "anticipazioni" con l'inclusione dell'indennità temporanea di infortunio di competenza dell'INAIL. Tale quota verrà anch'essa anticipata in busta paga, con recupero

da parte del datore di lavoro attraverso l'attivazione della procedura di cui all'art. 70 del DPR 1124/1965;

- L'anticipo della quota INPS per malattia, della quota INAIL per infortunio e delle relative quote CIM rende inefficace il contenuto dell'art. 45 del vigente CPL di Milano valido per i lavoratori dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Milano, che di conseguenza non trova più alcuna applicazione;
- Per gli eventi in oggetto, non verrà applicata alcuna riduzione di retribuzione sulle mensilità aggiuntive di 13^a e 14^a mensilità;
- L'accordo in parola conferma le percentuali di integrazione complessivamente spettanti al lavoratore; dal 1° gennaio 2011 le integrazioni per tutti gli OTD verranno equiparate a quelle in vigore per gli OTI;
- Per gli OTD in generale non è prevista l'anticipazione in busta paga delle quote di competenza INPS (malattia e maternità) mentre la quota CIM dovrà essere anticipata per gli eventi decorrenti dal 1° gennaio 2011 a condizione e fintanto che rimane in vigore il contratto di lavoro a tempo determinato. Per gli infortuni sia l'indennità di competenza INAIL che la conseguente quota di integrazione CIM dovranno essere anticipate fino all'esaurimento del contratto a termine;
- Non si dà luogo all'anticipazione in busta paga per le prestazioni relative all'indennità una-tantum, in caso di morte per infortunio sul lavoro e al rimborso spese visite mediche, la cui erogazione rimane confermata a carico diretto della CIM.

Allegato n° 13 bis

**RETRIBUZIONE DI RIFERIMENTO PER INTEGRAZIONI
PREVISTE DA ALLEGATO N° 13
VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 18 aprile 2011 presso la sede di Confagricoltura Milano, Lodi e Monza-Brianza sita in via G. Ripamonti, 35 - 20136 Milano

TRA

la Confagricoltura Milano, Lodi e Monza-Brianza
la Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti di Milano, Lodi e Monza-Brianza
la Confederazione Italiana Agricoltori di Milano, Lodi e Monza-Brianza

E

le Fai-Cisl, di Milano, Legnano-Magenta e Monza-Brianza
le Flai-Cgil, di Milano, Ticino Olona e Monza -Brianza
la Uila-Uil, provinciale di Milano

si è stipulato il seguente accordo avente per oggetto la retribuzione di riferimento per l'anticipo in busta paga delle integrazioni E.B.I.C.I.M. ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità, che a parziale rettifica e ad integrazione del precedente accordo si deve così intendere:

RETRIBUZIONE PER OTI

la retribuzione di riferimento è quella ordinaria corrente, ovvero del mese in cui accade l'evento ed è costituita dai suoi elementi base dati dal salario contrattuale di qualifica, dagli eventuali scatti di anzianità, nonché da ogni qualsiasi elemento aggiuntivo ovvero superminimo o altri emolumenti di carattere strutturale che compongono di fatto la retribuzione percepita da ogni singolo lavoratore. Tale situazione trova applicazione formale a far tempo dal 1° gennaio 2010.

RETRIBUZIONE PER OTD

la retribuzione giornaliera di riferimento è quella ordinaria corrente, ovvero la paga oraria ordinaria applicabile nel mese in cui accade l'evento ed è costituita dal salario contrattuale di qualifica, comprensivo del terzo elemento.

Esempio: lavoratore agricolo specializzato paga oraria ordinaria Euro 10,652 per h. 6,5 = € 69,238. Inoltre si precisa che a tali figure

di operai l'integrazione in parola spetta solo per il periodo di vigenza del rapporto di lavoro in corso.

Pertanto non si deve fare più riferimento al criterio delle giornate lavorate nell'anno precedente né alle giornate che si lavoreranno nell'anno dove avviene detta integrazione né tanto meno distinguere la percentuale di integrazione sulla base delle giornate lavorate. Tale situazione trova applicazione formale a far tempo dal 1° gennaio 2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

Confagricoltura

Fai-Cisl

Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti

Flai-Cgil

Confederazione Italiana Agricoltori

Uila-Uil

**AVVISO COMUNE RECANTE INDICAZIONI PER L'ATTUAZIONE
DELL'ART. 66 VIGENTE CPL-CONTRATTI D'APPALTO,
AVVICENDAMENTO DI DITTE APPALTATRICI PER
LA MANUTENZIONE DEL VERDE PUBBLICO,
PER LA REGOLARITA' CONTRIBUTIVA E LA SICUREZZA
DEL LAVORO NONCHE' PIENA APPLICAZIONE DEL
CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO VALIDO PER I
LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE
AGRICOLE E FLOROVIVAISTICHE
DELLE PROVINCE DI MILANO E MONZA BRIANZA**

TRA

Confagricoltura – Coldiretti – Cia delle province di Milano e Monza
Brianza

E

Fai-Cisl Legnano-Magenta, Milano e Monza Brianza
Flai-Cgil Milano, Monza Brianza e Ticino Olona
Uila-Uil Milano e Monza Brianza

PREMESSO

che i sottoscrittori, consapevoli che l'attuazione di quanto in argomento non dipendono solo dalle previsioni di norme ma le stesse hanno la possibilità e il dovere, oltre che il diritto, di farsi parte attiva e incidere sul buon svolgimento di tali attività lavorative, danno atto che:

- Intendono perseguire gli obiettivi della responsabilità sociale, del lavoro regolare e sicuro e della concorrenza leale a partire dall'applicazione del Testo Unico sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro;
- Convengono che per il conseguimento di tali obiettivi sia necessario attivare nuove modalità relazionali che consentano, attraverso il pieno coinvolgimento delle parti sociali, di addivenire alla sottoscrizione di un protocollo d'intesa con le Province di Milano e Monza Brianza per la regolarità contributiva e la sicurezza del lavoro nella realizzazione delle opere relative alla manutenzione del verde pubblico affidate dagli Enti pubblici;
- Ritengono pertanto di fondamentale importanza addivenire ad una sottoscrizione con le Province di cui sopra in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro affinché successivamente le stesse Province si impegnino a dar luogo ad una conferenza di tutti i Comuni

delle proprie sfere istituzionali al fine di presentare l'accordo che si sottoscriverà per favorirne il recepimento da parte delle singole amministrazioni comunali;

- Raggiunto tale accordo lo stesso dovrà essere inoltrato ai Prefetti di Milano e Monza Brianza affinché convochino le istituzioni e le parti sottoscrittrici del protocollo d'intesa per la regolarità contributiva e la sicurezza del lavoro nel settore della manutenzione del verde pubblico, facendo anche riferimento a precedenti protocolli d'intesa siglati per altre categorie, - vedasi settore edile -, per la tutela della legalità nei rapporti di lavoro e al contrasto a fenomeni di intermediazione abusiva di mano d'opera in base ai principi di fondo sopra riportati e convenuti.

Documento in appendice al testo del contratto provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Milano e Monza Brianza periodo 2012-2015.

Allegato n° 15

**AVVISO COMUNE
RECANTE INDICAZIONI PER L'ATTUAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA
A FAVORE DEI LAVORATORI DEL SETTORE AGRICOLO**
Decreto interministeriale n. 43900 del 18-07-2008

TRA

Confagricoltura - Coldiretti - CIA delle province di Milano e Monza
Brianza

E

Fai-Cisl Legnano-Magenta, Milano e Monza Brianza
Flai-Cgil Milano, Monza Brianza e Ticino Olona
Uila-Uil Milano e Monza Brianza

PREMESSO

- che le risorse finanziarie per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga a favore dei lavoratori del settore agricolo di cui al citato decreto interministeriale n.43900 del 18-07-2008 sono in via di esaurimento;
- che nelle province di Milano e Monza Brianza lo strumento dell'ammortizzatore sociale in deroga nel settore agricolo ha trovato ampia ed efficace applicazione consentendo di attutire l'impatto negativo su livelli occupazionali derivante dallo stato di crisi in cui versa sia il settore agricolo tradizionale che il comparto delle attività di giardinaggio e manutenzione del verde, comparto quest'ultimo molto diffuso nei sopra richiamati territori;
- che l'attuazione di quanto oggetto del presente avviso comune ha messo in luce l'efficacia di tale strumento anche in una prospettiva di lungo periodo ordinaria per consentire alle aziende agricole di poter contare su elementi di flessibilità che le permettano una maggiore stabilità di posizionamento sul mercato e nel contempo di non espellere la propria mano d'opera.

CONVENGONO

di chiedere:

1) di individuare specifiche risorse che consentano la piena applicabilità degli ammortizzatori sociali in deroga per il settore agricolo in continuità con quanto previsto dal già richiamato decreto interministeriale n. 43900 del 18-07-2008 per l'anno 2012 e successivi superando altresì il concetto di deroga al fine di poter dotare il settore primario di uno strumento ordinario di ammortizzatore sociale in grado di tempo-

nare le conseguenze derivanti da temporanee crisi di mercato;
2) di poter allargare le causali di accesso alla CISOA di cui all'art.8 delle legge 457/72 prevedendo oltre alle motivazioni ascrivibili alle intemperie stagionali fra le cause non imputabili al datore di lavoro, anche la crisi aziendale temporanea dovuto al fattore esogeno del difficile contesto economico finanziario del settore e/o più in generale dell'economia del paese, nonché una più puntuale ed efficace applicazione della causa riguardante le brevi stasi stagionali con criteri di gestione da condividere a livello locale di concerto con la sede INPS avente commutazione di sede provinciale, in ragione delle specificità stagionali territoriali, fermo restando per tutte le motivazioni indicate il limite dei 90 giorni di usufruibilità per anno solare;

3) si da piena attuazione a quanto previsto in materia "CISOA" ai lavoratori con contratto a tempo determinato (OTD) 181isti, nonché allargare la sfera di applicazione della stessa CISOA a tutti gli OTD;

4) di estendere agli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento di disoccupazione con requisiti ordinari e ridotti previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti del settore privato di cui all'art. 1 c. 25 e 26 della legge 247/2007.

Quanto sopra al fine di poter dotare anche i lavoratori agricoli fissi di uno strumento che consenta loro un impatto meno traumatico di uscita dal mercato del lavoro.

Documento in appendice al testo del contratto provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Milano e Monza Brianza periodo 2012-2015.

Allegato n° 16

**ACCORDO PER LA GESTIONE DELLE PROCEDURE DI
ATTIVAZIONE DELLA CISOA**

Il giorno presso la sede di Confagricoltura Mi-Lo-Mb, Viale E. Forlani, 23 Milano

TRA

Confagricoltura Mi-Lo-Mb
Federazione Coltivatori Diretti Mi-Lo-Mb
Confederazione Italiana Agricoltori

E

Fai Cisl Milano Metropoli Monza Brianza
Flai Cgil Milano Monza Brianza Ticino Olona
Uila Uil Milano Monza Brianza

si è stipulato il presente accordo relativo alla gestione della procedura per l'attivazione della Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli, di seguito CISOA.

Premessa:

Il contesto economico finanziario di forte crisi che ha attraversato e tuttora attraversa il settore primario nei suoi diversificati comparti (agricoltura tradizionale, agriturismo, manutenzione del verde,) delle province di Milano e Monza Brianza, ha impresso un significativo impulso all'utilizzo dello strumento della CISOA sia per gli operai che per gli impiegati agricoli a tempo indeterminato da parte delle aziende del settore ubicate nei territori in parola.

Il presente accordo si pone l'obiettivo di condividere delle regole al fine di consentire un utilizzo omogeneo della CISOA sul territorio milanese e brianzolo.

1) CAUSALI

La richiesta della CISOA da parte delle aziende agricole può essere fatta per due ordini di causa:

- a) intemperie;
- b) cause non dipendenti dalle volontà del datore di lavoro.

Nell'ambito della prima causale la richiesta non necessita di particolare documentazione, in quanto la commissione CISOA insediata presso l'INPS adotta dei criteri oggettivi al fine di stabilire l'acco-

glimento o meno delle richieste, ovvero indagine meteorologica in ordine alle precipitazioni o al gelo.

Rispetto alle motivazioni non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro si specifica che rientra in questa fattispecie sia la stasi stagionale che la crisi temporanea per mancanza e/o riduzione di commesse dell'attività in generale. Si precisa che per uniformità di interpretazione e quindi di comportamento la motivazione della crisi è da indicarsi come "stasi tecnica".

2) PROCEDURA SINDACALE

La commissione INPS nella valutazione delle domande di CISOA non ritiene essenziale inviare a corredo documentazione anche di tipo sindacale, rinviando ad una accurata compilazione del quadro "g" (annotazioni) della domanda di CISOA il dettaglio delle motivazioni della richiesta.

Le parti firmatarie del presente accordo, confermano l'impostazione dell'INPS riguardo alla prima causale delle intemperie, data l'oggettività del criterio individuato per l'accoglimento o meno della richiesta, e quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale che prevede sia l'anticipazione in busta paga che l'integrazione del 10% del salario contrattuale relativo alla qualifica di appartenenza.

Rispetto alla seconda causale si ritiene invece contrattualmente vincolante l'accordo sindacale per le richieste di stasi al fine di regolare diversi aspetti che rientrano nella gestione dei periodi di CISOA.

In particolare l'accordo sindacale dovrà prevedere:

- l'anticipo o meno dell'indennità di CISOA in busta paga;
- l'integrazione o meno del 10% del salario contrattuale della qualifica di appartenenza;
- l'adozione o meno del criterio della rotazione;
- la maturazione o meno nel periodo di utilizzo della CISOA degli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive di 13a e 14a , delle ferie e permessi retribuiti, nonché del Premio Provinciale di Produttività.

3) OBBLIGO DI DEPOSITO ALL'OSSERVATORIO PROVINCIALE

Gli accordi sindacali di cui al punto precedente dovranno essere depositati da parte dell'azienda presso l'Osservatorio Provinciale con sede a Milano — Viale E. Forlanini, 23 a mezzo raccomandata A/R, fax e/o PEC entro dieci giorni dall'avvio della CISOA.

Il mancato o ritardato deposito obbligherà i membri della commissione CISOA in sede di istruttoria delle pratiche INPS, di richiedere lo stralcio delle stesse al fine di ottenere documentazione idonea a comprovare la bontà della richiesta.

Inoltre in assenza di previsioni specifiche in via automatica al personale posto in CISOA sarà garantito l'anticipo in busta paga della relativa in-

dennità, l'integrazione del 10% del salario nonché la maturazione integrale degli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive di 13a e 14a, delle ferie e permessi retribuiti nonché del Premio Provinciale di Produttività.

4) ANNOTAZIONI FINALI

Per gli impiegati agricoli a tempo indeterminato il pagamento dell'indennità di CISOA viene effettuato direttamente dall'INPS, per questo motivo l'azienda all'atto dell'accoglimento della domanda dovrà immediatamente inviare, debitamente compilati e sottoscritti, i modelli SR43 relativi alla retribuzione di riferimento su cui calcolare l'indennità di CISOA, all'INPS.

In caso di richiesta di pagamento diretto l'INPS, per gli operai agricoli a tempo indeterminato, si specifica che la stessa potrà aver corso solo in caso di "stato di illiquidità" aziendale comprovato da quanto stabilito in materia dalla circolare INPS n. 118 del 5 ottobre 2007 e cioè allegando alla richiesta di pagamento dichiarazioni di responsabilità del datore di lavoro, del /i lavoratore /i nonché documentazione finanziaria aziendale attestante il richiamato "stato di illiquidità".

Anche in questo caso sarà premura dell'azienda attivare immediatamente ad accoglimento della richiesta, la procedura sopra indicata, inviando anche i modelli SR43.

Infine si ricorda che l'eventuale mancato accoglimento della domanda di CISOA da parte dell'INPS, obbligherà al pagamento della retribuzione del personale posto in CISOA.

VERBALE ACCORDO SINDACALE (PROCEDURA CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE OPERAI AGRICOLI)

Addì _____ presso la sede aziendale della _____
si sono incontrati

il titolare dell'azienda in parola Sig. / Sig.ra _____
assistito da _____

i lavoratori della suddetta, rappresentati da _____

al fine di espletare l'esame congiunto previsto dalle norme vigenti in materia di Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA) di cui alla legge 8/8/72 n. 457 e successive modifiche in materia con particolare riferimento alle norme che prevedono l'utilizzo degli ammortizzatori sociali ordinari prima di accedere ad eventuali strumenti in deroga aventi le medesime finalità. Il responsabile aziendale ha compiutamente illustrato le motivazioni del ricorso all'intervento di CISOA ascrivibile a: In ragione di quanto esposto al precedente punto l'azienda ha chiesto la messa in cassa integrazione di n. _____

La richiesta viene accolta dai lavoratori e dalla parte sindacale, concordando con la direzione aziendale le seguenti condizioni: prima del

termine del periodo di CISOA, le parti si incontreranno per verificare il perdurare o meno delle cause della presente domanda e valutare azioni conseguenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'azienda

Il Delegato aziendale
e/o i lavoratori

L'associazione
professionale agricola

Il sindacato



VALIDO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE
AGRICOLE E FLOVIVAISTICHE DELLE PROVINCE DI
MILANO E MONZA BRIANZA