

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

*Operai Agricoli
di Parma*



20 MAGGIO 2021

1 GENNAIO 2020
31 DICEMBRE 2023

CONTRATTO
PROVINCIALE
DI LAVORO

Operai Agricoli
di Parma

20 maggio 2021

1 GENNAIO 2020
31 DICEMBRE 2023

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 20 maggio 2021

presso la sede di CONFAGRICOLTURA PARMA in Via Magani 6

tra

- CONFAGRICOLTURA PARMA , rappresentata dal Presidente dott. Mario Marini, assistito dal Direttore Eugenio Zedda e da Marta Zambrelli;
- FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI PARMA , rappresentata dal Presidente Nicola Bertinelli assistito dal Direttore Marco Orsi e da Gilberto Bodria;
- CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI PARMA rappresentata dal Presidente Simone Basili assistito dal direttore Guido Baratta ;

e

- FLAI-CGIL rappresentata dal segretario Provinciale Antonio Gasparelli e da Giordano Palmas ;
- FAI-CISL rappresentata dal Segretario Provinciale Fabrizio Affaticati e da Barbara Troise Rioda ;
- UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Laura Pagliara ;

Si conviene con il presente verbale di accordo di rinnovare il C.P.L. per gli operai agricoli e florovivaisti da valersi per la Provincia di PARMA.

Il presente accordo decorre dal 1 GENNAIO 2020 e scadrà il 31 DICEMBRE 2023

UNIONE PROV.LE AGRICOLTORI

FED.PROV.LE COLDIRETTI

CONFED. ITALIANA AGRICOLTORI

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA UIL

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro dell'Agricoltura, singoli o associati, compresi i conduttori di aziende florivivaistiche così come definite all'art.1 del CCNL 22-10-14 e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Art. 2 - NORMA DI RECEPIMENTO

Il CCNL 19/06/18 e quelli successivi sono recepiti a livello provinciale;

Il presente CPL decorre dall'1-1-2020 e scade il 31/12/2023;

Il presente CPL è stipulato in conformità al disposto di cui all'art. 92 del CCNL 19/06/18 e assorbe ed unifica tutti i CPL precedentemente stipulati.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo di raccomandata a.r.

Il presente CPL conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - SISTEMA DELLE RELAZIONI

Le parti concordano di attivare un sistema di Relazioni caratterizzato da reciproco riconoscimento dei ruoli, dal confronto sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, consapevoli che il settore agricolo è un settore economico fondamentale dell'economia nazionale per il quale assumono sempre più importanza le politiche di valorizzazione dei prodotti, i rapporti con la distribuzione e la qualità del lavoro.

Le parti altresì concordano l'importanza di monitorare le dinamiche interne del settore, le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente. In attuazione di quanto previsto dal Protocollo di Intesa sugli assetti contrattuali del 22/9/2009, le Parti si danno atto che nel costituito ENTE BILATERALE PROVINCIALE denominato EBAT -PARMA sono confluiti i preesistenti Organismi dell'Osservatorio Provinciale e del Comitato Paritetico Provinciale per la Sicurezza assorbendone le relative funzioni di cui agli Allegati 1 Protocollo Istitutivo dell'Osservatorio provinciale e Allegato 2 Accordo Costituzione per il Funzionamento del Comitato Paritetico Provinciale per la Sicurezza e la Salute nei luoghi di lavoro.

WELFARE CONTRATTUALE – PREVIDENZA E ASSISTENZA

Vengono stabilite in via sperimentale per la durata della vigenza contrattuale e compatibilmente con la situazione economica –finanziaria della Cassa EBAT-PARMA le prestazioni di seguito indicate le cui modalità e limiti sono demandate al Comitato di Gestione del costituito EBAT PARMA e relative a :

1. Indennità “ buono libri” da erogare annualmente ai figli degli operai a tempo indeterminato iscritti regolarmente ad un Istituto di scuola Superiore pari a euro 120,00 annuali a partire dall'anno scolastico 2017/2018.
2. Organizzazione di corsi di apprendimento della lingua italiana per i lavoratori agricoli stranieri .
3. Stipula con le ASL locali di apposite convenzioni per le visite obbligatorie pre-assuntive previste dal Dlgs 81/2008
4. Incentivo alla ricollocazione : per gli operai a tempo indeterminato in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 52 lettera B del CPL con una anzianità minima di 24 mesi presso la stessa azienda è riconosciuto un importo di euro 1200,00 da erogarsi dopo un mese di comprovata inoccupazione dalla data di licenziamento . Il perdurare dello stato di totale inoccupazione per sei mesi dalla data di licenziamento darà adito all'erogazione di ulteriori 1200,00 euro .

5. Integrazione al reddito familiare per le lavoratrici madri: (es. una tantum per ogni figlio nato).
6. Indennità per familiari disabili degli operai a tempo indeterminato .
7. Per favorire l'assolvimento degli obblighi formativi e di aggiornamento dei lavoratori agricoli nei luoghi di lavoro ai sensi del D.LVO 81/2008, le parti convengono sull'opportunità che EBAT PARMA con la sottoscrizione di apposite convenzioni con soggetti formatori in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione vigente possa stanziare, annualmente, specifica somma del Fondo dei contributi del Sistema Aziende. Gli aspetti gestionali, contabili e amministrativi saranno definiti in sede di Comitato Paritetico.

Tutte le integrazioni saranno rese possibili nei limiti e compatibilmente agli avanzi di gestione dell'Ente Bilaterale EBAT -PARMA .

IMPEGNO A VERBALE :

PARI OPPORTUNITA'

Le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo-donna con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e alla rimozione degli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di lavoro. In tale logica le parti recepiscono l'art. 27 del CCNL 19/6/18 e altresì riconoscono nell'allegato 12 gli obiettivi comuni per prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nei luoghi di lavoro.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

Le parti in attuazione della vigente normativa in materia di Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale di cui al Dlgs 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, e altresì in considerazione dell'ACCORDO Nazionale sottoscritto il 19 giugno 2008 per il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale, allo scopo di favorire e sviluppare politiche efficaci di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro convengono :

- che gli RLST operano a livello provinciale nelle aziende agricole nelle quali non è stato designato il Rappresentante dei Lavoratori
- che EBAT PARMA definirà modalità, durata e contenuti specifici della formazione degli RLST
- che le Parti valutano l'opportunità e la sostenibilità dell'eventuale presa in carico, totale o parziale, da parte di EBAT- PARMA delle spese di gestione e funzionamento dell'RLST che opera limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema EBAT- PARMA

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art. 4 - MERCATO DEL LAVORO

Le parti anche al fine di agevolare la piena attuazione dell'art. 28 del CCNL 19/6/18 e dell'art.15 del presente CPL, nonché dei vari strumenti di governo del mercato del lavoro, convengono sulla necessità di approfondire delle reali esigenze dell'agricoltura parmense, tenuto conto dei diversi orientamenti colturali e produttivi e della dislocazione sul territorio delle Aziende e dei lavoratori interessati.

Art. 5 - ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai agricoli è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

Il datore di lavoro dovrà provvedere coi propri mezzi e a proprie spese al trasporto dei familiari e delle cose appartenenti all'O.T.I. assunto.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa o in base alle disposizioni dell'art. 1 della Legge 83/70.

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

L'assunzione degli operai a tempo determinato per fase lavorativa viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della fase lavorativa stessa e del salario dovuto in relazione al lavoro effettivamente prestato, facendo salve le eccezioni alle garanzie di occupazione per avversità atmosferiche, per particolari condizioni di mercato, per esigenze tecniche e, nel caso di aziende diretto - coltivatrici, per il rientro di unità attive e per gli scambi di manodopera di cui all'art.2139 del Codice Civile.

Pertanto in caso di assunzione di manodopera a tempo determinato per fase lavorativa l'Azienda dovrà fornire al competente centro per l'impiego i motivi in merito alle giornate non lavorate.

Nel caso di assunzione di operai a tempo determinato residenti in luoghi notevolmente distanti dall'Azienda (oltre 15 km), il datore di lavoro provvederà con i propri mezzi al trasporto degli stessi dalla loro abitazione, o dal luogo di raccolta, alla Azienda e viceversa.

Qualora si rendesse necessario il pernottamento in Azienda, il datore fornirà adeguato alloggio.

Le Aziende che abbiano alle dipendenze almeno 10 lavoratori a tempo determinato, porranno a disposizione dei lavoratori stessi un locale atto alla consumazione del pasto con tavolo, sedie o panche, angolo di cottura (fornello) e lavello servito di acqua potabile; fornirà altresì un impianto di doccia aziendale.

Nell'eventualità che non esista, agli atti del centro per l'impiego, manodopera della qualifica richiesta dal datore di lavoro, questi ha diritto di recedere dalla propria richiesta o di riconfermarla accettando la manodopera di qualifica superiore.

In tal caso corrisponderà al lavoratore la retribuzione corrispondente alla qualifica superiore.

Art. 6 - CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato dovrà essere redatto in duplice copia, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il Contratto individuale di lavoro da valersi a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo allegato al presente CPL (allegato n° 4)

In tale contratto dovranno essere precisati gli elementi di cui all'art. 1 del CCNL 19/6/18.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere, nella stipula del Contratto individuale, dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Gli eventuali patti aggiunti non saranno validi se non preventivamente approvati dalle rispettive organizzazioni e conformi al modello di cui all'allegato n. 5 al presente CPL.

Resta comunque fissato che tali pattuizioni non potranno in alcun caso costituire una restrizione qualsiasi alle norme contenute nella vigente contrattazione circa i diritti dei lavoratori.

Art. 7 - PERIODO DI PROVA

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

- 30 giorni di calendario per gli operai professionalizzati e cioè per coloro che possono dimostrare di aver svolto in precedenza un periodo lavorativo di almeno un anno continuativo nella stessa qualifica e con le stesse mansioni di assunzione;
- 50 giorni di calendario per gli operai "non professionalizzati" e cioè per:
 - * operai assunti per la 1a volta nel settore agricolo;
 - * operai assunti con la stessa qualifica e mansioni svolte in precedenti rapporti di lavoro inferiori ad un anno continuativo.

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

Durante il periodo di prova è reciproca facoltà delle parti di risolvere il contratto,

in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto per l'operaio a percepire la retribuzione dovuta per il periodo di lavoro prestato.

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

Art. 8 - DIRITTO DI RIASSUNZIONE

Ai sensi dell'art. 20 del CCNL i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 21 lettera b) e c) ed i lavoratori di cui all'art 21 lettera a) assunti per l'esecuzione di lavoratori stagionali e/o per più fasi lavorative per un totale di 100 giornate lavorate nel corso dell'anno precedente maturano il diritto alla riassunzione presso la stessa azienda e per la stessa mansione.

Il diritto di precedenza nella riassunzione si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora le aziende necessitino di un numero inferiore di lavoratori rispetto alle domande di riassunzione presentate le assunzioni seguiranno i seguenti criteri di priorità:

- Professionalità
- Anzianità di servizio
- Condizioni e/o carichi di famiglia
- Disponibilità

I lavoratori in riassunzione non costituiscono base di calcolo per l'entità dei riservatari da assumere ai sensi dell'art. 25 della L. 223/1991.

Art. 9 - AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE, E DEI MINORI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata dal d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e dal d.lgs. 18 agosto 2000, n. 362.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro 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 delle vigenti leggi (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e della paternità, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151).

Art. 10 - LAVORO INTERINALE

Le parti, preso atto delle proposte di legge giacenti in sede legislativa, convengono che qualora siano rese operative norme in materia di lavoro interinale agricolo, in sede di Osservatorio Provinciale verificheranno le opportune applicazioni.

Art. 11- APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato si fa richiamo alle vigenti norme di legge, all'art.18 del CCNL del 19/6/18 e al Protocollo Regionale 14/07/2016 che con il presente articolo si intende totalmente recepito.

Per consentire un'efficace applicazione dell'istituto dell'apprendistato le parti individuano prioritariamente i seguenti settori:

- settore zootecnia - addetti allevamenti in genere
- settore agrituristico
- settore manutenzione verde pubblico e privato, giardinaggio, progettazione giardini ecc.
- settore addetti alla conduzione di macchine operatrici.

Art. 12 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro sono:

- a) volontarietà delle parti;
- b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende 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 ed indiretti previsti dal presente CPL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art.7 del presente CPL;
- 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 di impiego.

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi: prestazioni settimanali 24 ore - prestazioni mensili 72 ore - prestazioni annuali 500 ore.

I predetti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

Le parti concordano che allo scopo di meglio favorire l'incontro tra domanda e offerta che, per particolari esigenze dell'azienda e del lavoratore, potranno essere stipulati contratti individuali part time con orario inferiore a quelli previsti dal comma precedente.

Le parti concordano di recepire tutte le variazioni introdotte dall'art. 17 del CCNL 19/6/18 e successive modificazioni e integrazioni introdotte dal DLGS 81/2015 in materia di lavoro supplementare, clausole flessibili ed elastiche

Art. 13- CATEGORIE DI OPERAI AGRICOLI

Ai fini del presente CPL sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese di cui all'art.1 ed il cui rapporto è disciplinato, oltre che dal CPL medesimo, dalle norme del CCNL 19/6/18 per operai agricoli e florovivaisti.

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

- A) operai a tempo indeterminato (O.T.I.);
- B) operai a tempo determinato (O.T.D.).

Precisato che, di norma, gli operai agricoli sono assunti a tempo indeterminato e fermo restando a quanto disposto all'art.21 del CCNL 19/6/18, a livello provinciale sono considerati:

- OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Quei lavoratori agricoli, assunti senza prefissione del termine di durata del contratto e addetti a lavori inerenti al bestiame da allevamento, da produzione e da riproduzione, nonché a lavori di coltivazione e a tutte le attività principali e complementari della agricoltura, fatta eccezione delle attività relative alle produzioni industriali eventualmente connesse alle Aziende agricole, singole o associate. Essi sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro. Per i particolari trattamenti economici relativi a malattia e infortunio, valgono le disposizioni di cui agli art.43 e seguenti del presente CPL.

- OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Quei lavoratori agricoli che, in base alla legge n. 230 del 18.4.1962, sono assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario, quelli assunti per fase lavorativa, quelli assunti per la sostituzione di operai assenti e per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto ivi compresa la sostituzione degli O.T.I. addetti agli allevamenti, assenti per ferie e/o permessi, nonché quelli assunti nelle ipotesi previste dall'art. 29 del presente CPL. Ai suddetti lavoratori si applicano le norme di cui all'art. 8/bis della legge 79/83 ed all'art. 21 del CCNL 19/6/18. Gli operai a tempo determinato sono retribuiti con paga oraria corrisposta nei termini e con le modalità previste dall'art. 30 del presente CPL.

Qualora l'operaio assunto a tempo determinato superi presso la stessa azienda nell'arco dei 12 mesi dell'anno solare n. 180 giornate lavorative, il rapporto di lavoro proseguirà da quel momento a tempo indeterminato.

Nel caso di assunzione per sostituire un operaio assente per il quale sussista il diritto alla conservazione del posto e nelle ipotesi di cui all'art. 29 del presente CPL, il rapporto rimane a tempo determinato per tutta la durata dell'assenza dell'operaio che si sostituisce.

Dal momento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, l'operaio acquisisce il diritto al trattamento economico e normativo previsto per tale rapporto dalla legge e dalla contrattazione vigente.

Art. 14 - MANODOPERA MIGRANTE

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata tramite gli organi del collocamento, ai sensi della Legge n. 83/70, avuta presente l'esigenza di dare la precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano migranti i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o da altra regione.

In tale provenienza extra - provinciale o extra - regionale, debbono comunque risiedere ad una distanza superiore a 15 km (quindici chilometri) dall'Azienda ove prestano la loro attività.

Si considerano migranti anche quei gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia o regione, la cui distanza tra il Comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 km (quaranta chilometri).

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia o infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso di Aziende diretto - coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art.2139 del C.C.;
- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a macchine o a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Detti lavoratori avranno diritto al rimborso delle spese dal luogo di provenienza all'Azienda all'inizio del rapporto di lavoro, e da questa al luogo di residenza una volta terminato il rapporto, utilizzando i tariffari dei mezzi pubblici di trasporto via terra.

Si precisa che rientrano nella normativa su esposta anche i lavoratori che, pur risiedendo abitualmente oltre i limiti di cui sopra, vengono specificatamente assunti per la fase o le fasi lavorative.

Art. 15 - CONVENZIONI

Preso atto che:

- l'Azienda o il gruppo di Aziende, sulla base dell'art.17 della Legge n. 56 del 28.2.1987, possono proporre, anche tramite le proprie Associazioni Sindacali, programmi di assunzioni di lavoratori ai competenti organi di Collocamento;
- sulla base di tali programmi e dell'esame preventivo con le Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie del Contratto, le Commissioni di Collocamento possono stipulare convenzioni con le singole Aziende o con i gruppi di esse nelle quali siano stabiliti, fra l'altro, i tempi delle assunzioni, le qualifiche ed i requisiti professionali ed attitudinali dei lavoratori da assumere, nonché eventuali deroghe alle norme legislative esistenti in materia di richiesta numerica.

Le parti, anche allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni corrispondenti alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura, convengono quanto segue:

- 1) I programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno dell'Azienda, oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali, che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera in più Aziende nel corso del medesimo anno, stagione, mese, settimana o giornata, i programmi saranno predisposti da più Aziende congiuntamente.
- 2) I programmi saranno esaminati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, alle competenti Commissioni di Collocamento agricolo. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nelle Commissioni di Collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 16 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In applicazione dell'art.31 del CCNL 19/6/18 le parti convengono di suddividere la classificazione del personale in tre aree:

AREA 1: SPECIALIZZATI SUPER - SPECIALIZZATI

AREA 2: QUALIFICATI SUPER - QUALIFICATI

AREA 3: COMUNI A - COMUNI B

Per ognuna delle aree si definiscono le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così stabilita:

AREA I - DECLARATORIA: APPARTENGONO A QUEST'AREA I LAVORATORI IN POSSESSO DI TITOLO O SPECIFICHE CONOSCENZE E CAPACITÀ PROFESSIONALI CHE CONSENTONO LORO DI SVOLGERE LAVORI COMPLESSI O RICHIEDENTI SPECIFICA SPECIALIZZAZIONE.

- SPECIALIZZATI SUPER:
- conduttore meccanico di trattori e macchine agricole complesse:
operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, provvede, oltre che alla guida, sia in azienda che su strada, di trattori e macchine agricole operatrici complesse (che svolgono più operazioni), alla loro manutenzione ed alle piccole riparazioni, anche alle riparazioni ordinarie (sostituzioni di pezzi nuovi in officina, ecc.) delle suddette macchine e degli altri mezzi meccanici aziendali, svolgendo una attività lavorativa polivalente, sia come conduttore che come meccanico;
- conduttore meccanico di autotreni o autoarticolati:
l'operaio che, con autonomia operativa ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, provvede oltre che alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a q.li 90, alla loro manutenzione e riparazione ordinaria effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda svolgendo attività lavorativa polivalente;
- ibridatore - selezionatore:
l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando una attività lavorativa polivalente, sia come ibridatore che come selezionatore, con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- conduttore di caldaie a vapore:

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 una attività lavorativa polivalente;

- addetto agli allevamenti bovini - fecondatore laico:

l'operaio che, oltre alle mansioni previste per gli addetti agli allevamenti bovini, che si considerano qui tutte riportate, con conoscenze di base di veterinaria ed in scienze delle produzioni animali, assume compiti di responsabilità operativa concernenti la produzione. Provvede inoltre, con autonomia esecutiva e specifiche conoscenze teorico - pratiche, alla fecondazione artificiale delle bovine;

- addetto alle riproduzioni negli allevamenti suinicoli:

l'operaio che, oltre alle mansioni previste per gli addetti agli allevamenti suinicoli, che si considerano qui tutte riportate, con conoscenze di base di veterinaria ed in scienze delle produzioni animali, assume compiti di responsabilità operativa concernenti le scrofe o soggetti da rimonta e i lattonzoli nelle prime settimane di vita, provvedendo con autonomia e specifica conoscenza teorico - pratica alla individuazione delle sintomatologie delle più frequenti malattie della specie e procedendo ai primi interventi per evitare forme di contagio. Se richiesto dal datore di lavoro deve essere in grado di provvedere alla fecondazione artificiale delle scrofe per le quali è particolarmente abilitato.

- Addetti ai caseifici aziendali: casari

coloro che con piena capacità professionale e autonomia esecutiva svolgono tutte le attività di trasformazione, manipolazione del latte e stagionatura del formaggio.

- Cuochi di aziende agrituristiche in possesso di esperienza e/o diploma di scuola alberghiera.

Fermo restando il relativo trattamento economico e fatte salve le altre norme previste dal presente contratto, qualora per gli operai di cui sopra non fosse possibile completare l'orario ordinario di lavoro con le normali attribuzioni, le parti saranno tenute a completare l'orario stesso in altre attività dell'azienda.

- **SPECIALIZZATI:**

- trattorista:

l'operaio stabilmente adibito alla guida ed alla manutenzione delle trattrici, mansioni per le quali è particolarmente abilitato.

Conosce le parti essenziali delle macchine a lui affidate e provvede alle eventuali piccole riparazioni per mantenere le stesse in piena efficienza. È fornito della idonea patente di guida e deve trovarsi pronto con i macchinari in perfetto ordine di marcia all'inizio dei lavori. Quando non venga adibito all'uso e manutenzione delle trattrici sarà impiegato in altri lavori aziendali, nel rispetto delle norme previste dal presente CPL.

Sarà cura dell'azienda provvedere a mantenere i mezzi adibiti a circolazione su strada in regola con le norme previste dal codice stradale.

- Sono altresì considerati operai specializzati gli operai che con perizia e quindi in possesso delle capacità tecniche e conoscenze pratiche svolgono le seguenti mansioni:
- Potatori di piante da frutto e viti in coltura;
- Vivaisti - innestatori,
- Frutticoltori,
- Floricoltori,
- Giardinieri,
- Orticoltori,
- Vaccaro:

l'operaio in possesso delle specifiche capacità tecniche e necessarie conoscenze pratiche per le operazioni di mungitura, alimentazione, anche con mangimi bilanciati e concentrati, e governo del bestiame da latte, nonché degli altri lavori di stalla. È in grado di effettuare le ricorrenti prestazioni di carattere igienico-sanitario e di profilassi, le operazioni inerenti la riproduzione, nonché dei calori.

Deve assicurare il regolare funzionamento degli impianti di mungitura, di alimentazione e di governo del bestiame e, in genere, di tutte le attrezzature di stalla. Deve essere in grado di provvedere, se necessario, alla mungitura a mano a regola d'arte. Nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro, dovrà provvedere, se richiesto, alla consegna del latte al casaro e compiere tutte le operazioni connesse comandate dal datore di lavoro. Provvederà all'assistenza di parti ed avrà diritto, per tale prestazione da svolgersi anche al di fuori del normale orario di lavoro, alla speciale indennità di cui all'art.33 lettera b del presente CPL.

Fermo restando il relativo trattamento economico e fatte salve le altre norme previste dal presente Contratto, qualora per gli addetti alle stalle non fosse possibile completare l'orario ordinario di lavoro con le normali attribuzioni, le parti saranno tenute a completare l'orario stesso in altre attività dell'azienda;

- addetto agli allevamenti suinicoli:

l'operaio in possesso delle specifiche capacità tecniche e delle necessarie conoscenze pratiche per procedere autonomamente all'alimentazione, anche con l'ausilio di mangimi bilanciati e concentrati, dei suini. È in grado di effettuare le ricorrenti prestazioni di carattere igienico-sanitario e di profilassi.

Deve assicurare il regolare funzionamento degli impianti e delle attrezzature di cui è dotato l'allevamento ed assistere al parto delle scrofe;

- addetto agli allevamenti avicoli:

l'operaio in possesso delle necessarie conoscenze teorico - pratiche per seguire i cicli di produzione e provvedere all'alimentazione dei capi affidati, anche con mangimi bilanciati e concentrati, ed alle prestazioni ricorrenti di carattere igienico-sanitario e di profilassi;

- addetto alla coltivazione e cura dei funghi:

l'operaio in possesso delle necessarie conoscenze teorico - pratiche per seguire l'intero ciclo di produzione artificiale dei funghi;

- addetto agli allevamenti di cavalli da carne e da sella:

l'operaio in possesso delle specifiche capacità tecniche e necessarie conoscenze pratiche per provvedere alle ricorrenti prestazioni di carattere igienico-sanitario e di profilassi;

- guardiacaccia.

- Addetti ai caseifici aziendali: aiuto-casari:

coloro che con adeguate capacità professionali coadiuvano il casaro e/o il datore di lavoro nelle operazioni di trasformazione, manipolazione del latte e stagionatura del formaggio. Nei casi di assenza dal lavoro del casaro e/o del datore di lavoro ne assumono i compiti e le responsabilità.

Tutti gli operai specializzati dovranno, in ogni caso, svolgere tutte le operazioni connesse al loro profilo professionale loro comandate dal datore di lavoro.

AREA 2 - DECLARATORIA: APPARTENGONO A QUEST'AREA I LAVORATORI CHE SVOLGONO COMPITI ESECUTIVI VARIABILI NON COMPLESSI PER LA CUI ESECUZIONE OCCORRONO CONOSCENZE E CAPACITÀ PROFESSIONALI - ACQUISITE PER PRATICA O PER TITOLO - ANCORCHÉ NECESSITANTI DI UN PERIODO DI PRATICA.

- QUALIFICATI SUPER:

Rientrano in questa categoria, con assunzione a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ove consentito dal presente CPL) le seguenti figure professionali:

- gli addetti agli impianti e manutenzione del verde;

- gli addetti alla lavorazione e vendita di carni e prodotti aziendali in genere negli spacci presenti nella stessa azienda;

- gli aiuti cuochi nelle aziende che svolgono attività di agriturismo;

- gli addetti alla cura e governo degli allevamenti zootecnici (con bestiame da latte e non), suinicoli, equini, avicoli ecc. purché privi di specifica professionalità ed esperienza nel settore zootecnico.

- Camerieri in aziende agrituristiche: coloro che con professionalità e competenza illustrano e propongono al cliente in sala cibi e bevande offerti dall'azienda.

- QUALIFICATI:

- addetto di campagna:

l'operaio addetto alla guida di macchine operatrici semoventi leggere (motofalciatrice, motozappe, motocoltivatrice e simili), alle irrorazioni ed alle irrigazioni, ai miscelatori di antiparassitari e anticrittogamici, alla semina a macchina, alla trebbiatura del granoturco e dei semi minuti, alla vendemmia con scala e potatura delle viti ed in genere a lavori di carattere manuale e generico.

- addetto alla manutenzione dei boschi

- l'operaio addetto alla cura, al governo ed all'alimentazione del bestiame da carne e da allevamento.

Sono altresì considerati operai qualificati:

- gli addetti al governo, cura e alimentazione dei cavalli da carne e da allevamento;

- i potatori di viti in colture non specializzate;
- gli addetti agli allevamenti adibiti alle pulizie, ai lavaggi.
- Addetti di cucina, addetti alle pulizie dei locali e addetti alla preparazione della sala da pranzo delle aziende agrituristiche.

AREA 3 - DECLARATORIA: APPARTENGONO A QUEST'AREA I LAVORATORI CAPACI DI ESEGUIRE SOLO MANSIONI GENERICHE E SEMPLICI NON RICHIEDENTI SPECIFICI REQUISITI PROFESSIONALI.

- **COMUNE "A"**
Sono comuni gli operai a tempo determinato addetti ai lavori non contemplati nelle declaratorie sopra indicate, fatta eccezione per gli operai a tempo determinato che svolgono mansioni rientranti nelle aree precedenti ai quali saranno riconosciuti qualifica e salario corrispondenti.
- **COMUNE "B"**
Appartengono alla qualifica degli OTD tutti gli addetti alla raccolta dei prodotti ortofrutticoli. La tariffa salariale per il COMUNE B non comprende il 3° elemento.

Art. 17 - CAPI

Al conferimento dell'incarico di "Capo" provvede il datore di lavoro.

Ad essi sarà assicurato il trattamento economico previsto dall'art. 33 lettera A) del presente CPL.

Gli operai che avranno tale incarico, oltre ad eseguire le prestazioni che sono proprie della categoria di lavoro a cui appartengono, devono, con competenza, capacità e sicurezza, far fronte alle maggiori responsabilità connesse con lo specifico incarico.

Sono da considerarsi "capi":

- A) **Capolavorante**
l'operaio che ha il compito di ordinare il lavoro e controllarne l'esecuzione. Di tale compito risponde direttamente al conduttore dell'Azienda.
- B) **Capostalla**
l'operaio che sovrintende e sorveglia la cura della stalla a lui affidata. Ha la responsabilità dell'andamento della stalla, dell'esecuzione dei lavori e del coordinamento degli addetti.

Di tali compiti risponde direttamente al conduttore dell'Azienda.

Art. 18 - MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA PER OPERAI AGRICOLI

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

Qualora detti operai, per esigenze dell'Azienda, siano adibiti a mansioni previste per la qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione.

Nel caso invece siano adibiti a mansioni di una qualifica superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Acquisiscono altresì il diritto alla qualifica superiore quando siano adibiti continuativamente alla sopraddetta attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte e per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

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

In ogni caso il lavoro prestato nella qualifica superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dall'art.16 - declaratoria area 3 - comune B, l'operaio a tempo determinato acquisisce il diritto alla qualifica superiore quando venga adibito alle mansioni ad essa corrispondenti per almeno 255 ore nella stessa Azienda, oppure per almeno 375 ore anche in più Aziende, nell'anno solare.

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 19- ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

L'orario di lavoro, a far tempo dal 1.7.1988, è pari a 39 ore settimanali.

L'orario di lavoro deve essere affisso nei locali dell'Azienda. Per il personale addetto agli allevamenti, deve essere affisso nella stalla.

Il datore di lavoro determinerà preventivamente gli orari di inizio e di cessazione dei turni di lavoro e sarà obbligato ad annotarli, ogni qualvolta si renda necessario, sul libretto sindacale di lavoro; sullo stesso saranno altresì annotate tutte le prestazioni straordinarie.

Per tutto il periodo di vigenza del presente Contratto, l'orario di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Parma, salvo diverse pattuizioni, è distribuito come segue:

a) Operai di campagna non addetti agli allevamenti.

Di norma l'orario ordinario giornaliero di lavoro è pari a 7 ore dal lunedì al venerdì e a 4 ore al sabato, con cessazione entro le ore 13. Il lavoro ha inizio in Azienda ed ha fine sul posto di lavoro. La distribuzione delle ore lavorative nella giornata sarà effettuata, tenuto conto delle esigenze delle singole Aziende, con intervalli non superiori alle due ore nei periodi autunnali, invernali e primaverili, ed alle tre ore nei periodi estivi, salvo accordi diversi intervenuti tra datore di lavoro, lavoratori e loro delegati aziendali.

Per i soli operai a tempo indeterminato, in applicazione del disposto di cui all'art.34 del CCNL 19/6/18 premesso che le diverse caratteristiche culturali e i diversi indirizzi produttivi delle Aziende agricole parmensi determinano esigenze di manodopera caratterizzata da una disomogenea distribuzione temporale, le singole Aziende potranno usufruire di n. 75 ore di flessibilità, da utilizzarsi in un arco di 5 mesi consecutivi di calendario scelti in base alle esigenze produttive.

Le singole Aziende informeranno il delegato aziendale dello schema di orario che le stesse intendono adottare in conformità alle esigenze suddette.

Il lavoratore avrà diritto di recuperare tale maggiore orario, fino a concorrenza, tramite n. 18 settimane consecutive, fissate indicativamente dall'Azienda nel periodo 1.11/28.2, con orario distribuito dal lunedì al venerdì in ragione di 6 ore e minuti 40 giornaliere.

Tuttavia, nel caso di necessità o impossibilità nella sostituzione, su richiesta dell'Azienda, il lavoratore è tenuto a prestare la propria opera anche nella giornata del sabato, facendo salvo il diritto al recupero delle ore prestate in tale giornata tramite un pari numero di ore di riposo compensativo ed il pagamento della sola

maggiorazione per le ore prestate in eccedenza alle 33 ore e minuti 20 settimanali previste per il periodo in questione.

Si precisa infine quanto segue:

- 1) La suddetta articolazione dell'orario assorbe le 4 ex festività religiose di cui al 5° comma lettera B) dell'art. 40 del CCNL 19/6/18, che divengono lavorative a tutti gli effetti. Pertanto nessuna retribuzione in aggiunta alla normale paga mensilizzata compete per le prestazioni ordinarie rese in tali giornate.
 - 2) Agli effetti del computo delle ferie, vengono considerate lavorative ad ogni effetto ed indipendentemente dal periodo prescelto, n. 6 giornate di lavoro settimanali.
- B) Operai addetti agli allevamenti:

In tutte le stalle sarà praticato l'orario di lavoro. L'orario è pari a 6 ore e minuti 30 giornalieri dal lunedì mattina al sabato sera. Il lavoro prestato su richiesta dell'Azienda prima delle ore 5 è considerato notturno agli effetti delle relative maggiorazioni.

A questi lavoratori deve essere assicurato un riposo continuativo di otto ore in coincidenza con le ore notturne.

Per quanto riguarda le ex festività religiose si darà luogo alla applicazione di quanto previsto dall'art.40 del CCNL 19-06-18.

Art. 20 - RIPOSO SETTIMANALE

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Se, per esigenze dell'Azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.

Agli operai di età inferiore ai 18 anni compiuti, deve in ogni caso essere assicurato un riposo continuativo di 24 ore decorrente dalla mezzanotte del sabato.

Art. 21 - FERIE

Agli operai con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa Azienda, un periodo di ferie retribuite pari a n. 26 giornate lavorative.

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

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. La retribuzione per le ferie eventualmente non godute è quella riferita al periodo di paga in cui la stessa ha luogo.

Per i giovani dai 14 ai 16 anni, ai sensi dell'art.23 della legge n.977/67, il periodo di ferie non potrà essere inferiore ai 30 giorni.

Il datore di lavoro nello stabilire il periodo delle ferie, deve tenere conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori. Nel caso specifico degli operai extracomunitari, qualora gli stessi richiedano per iscritto e almeno due mesi prima, di usufruire delle ferie spettanti in un unico periodo per motivi di espatrio al paese d'origine e previa dimostrazione dell'avvenuto espatrio, il datore di lavoro dovrà tenere conto di detta richiesta e rispondere in proposito entro 15 gg.

Art. 22 - PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti Pubblici, ovvero da Enti qualificati e riconosciuti, sono concessi permessi retribuiti per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso nella misura massima di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Qualora la regione Emilia - Romagna organizzi corsi di durata superiore, le ore eccedenti il limite di cui sopra saranno poste a carico della cassa di EBAT-PARMA.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola Azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare contemporaneamente il numero di 1 (uno) per le Aziende che hanno da 4 a 10 OTI ed il 10% per quelle Aziende che hanno più di 10 OTI.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

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

Art. 23 - PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico (istituiti da Istituti Pubblici o parificati) è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Agli operai extracomunitari a tempo indeterminato è concessa la possibilità di usufruire in parte o totalmente dei permessi di cui al presente articolo per partecipare a corsi istituiti da enti pubblici o equiparati per l'apprendimento della lingua italiana.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola Azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai corsi di cui ai commi 1 e 2 non potrà superare nello stesso momento, il numero di 1 (uno) per quelle Aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5 della legge 53/2000.

Art. 24 - PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a un permesso retribuito di 15 giorni, durante il quale il lavoratore sarà considerato in attività di servizio ad ogni effetto.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere richiesta dal lavoratore interessato con un preavviso di almeno due mesi dal suo inizio e deve essere documentato.

Gli operai a tempo indeterminato hanno diritto altresì ai seguenti permessi retribuiti:

- tre giorni in caso di decesso di parenti di 1° e 2° grado;
- un giorno in occasione della nascita dei figli.

I permessi di cui sopra sono indipendenti dalle ferie e dal riposo settimanale.

Art. 25- GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- | | | |
|-----|--|--|
| 1) | 1 Gennaio | Capodanno |
| 2) | 6 Gennaio | Epifania |
| 3) | 25 Aprile | Anniversario della Liberazione |
| 4) | | Lunedì di Pasqua |
| 5) | 1 Maggio | Festa del Lavoro |
| 6) | 2 Giugno | Anniversario della fondazione della Repubblica |
| 7) | 15 Agosto | Assunzione della B.V. Maria |
| 8) | 1 Novembre | Ognissanti |
| 9) | 2 Novembre | Festa dei Morti (mezza giornata antimeridiana) |
| 10) | 4 Novembre | Festa dell'Unità Nazionale |
| 11) | 8 Dicembre | Festa dell'Immacolata Concezione |
| 12) | 24 Dicembre | Vigilia di Natale (mezza giornata pomeridiana) |
| 13) | 25 Dicembre | Natale |
| 14) | 26 Dicembre | S. Stefano |
| 15) | La fiera o la sagra, oppure, ove non coincida, il Santo Patrono. | |

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi N. 260/49 e N. 90/54.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 Aprile, 1 Maggio, 2 Giugno e 4 Novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, sempre che le festività di cui sopra cadano entro le prime due settimane di sospensione.

Il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato per tutte le festività sopra elencate è soddisfatto con la erogazione del 3° elemento previsto dall'art.30 del presente CPL.

Nel caso di prestazione lavorativa in costanza delle suddette festività da parte dell'O.T.D. allo stesso sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite con le maggiorazioni previste per il lavoro festivo dall'art. 26 del presente Contratto.

A seguito della legge n. 54 del 5.3.1977, recante disposizioni in materia di giorni festivi, dell'Accordo 2.5.1977 punto 5°, nonché del DPR n. 792 del 28.12.1985 e fermo restando per gli OTD il trattamento previsto dal comma precedente, il trattamento economico spettante agli operai agricoli a tempo indeterminato per le festività soppresse sarà il seguente:

- a) Per la festività nazionali del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla L. 90/54 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti.
- b) Per le ex festività religiose si farà riferimento all'art 19 del presente CPL (orario di lavoro) per gli operai di campagna ed all'art. 40 del CCNL del 22-10-14 nelle due diverse articolazioni per gli addetti agli allevamenti.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto della diversa interpretazione della norma di cui al 2° comma dell'art. 41 del CCNL 19-06-18 e si riservano di indicarne successivamente una formulazione comune.

Art. 26- LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

A) LAVORO STRAORDINARIO

quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro come definito dall'art. 19 del presente CPL. Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 (due) ore giornaliere e le 12 settimanali e potrà essere richiesto dal datore di lavoro solo in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi la coltura e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ORE.

B) LAVORO FESTIVO

quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui all'art. 25 del presente CPL.

C) LAVORO NOTTURNO

quello eseguito negli orari sotto precisati:

Per i NON ADDETTI agli allevamenti è considerato lavoro notturno quello prestatato, su richiesta del datore di lavoro, dalle ore 20 alle ore 6 per tutto l'anno.

Per gli ADDETTI agli allevamenti è considerato lavoro notturno quello prestatato, su richiesta del datore di lavoro, dalle ore 21 alle ore 5 per tutto l'anno.

Per gli ADDETTI alle attività di AGRITURISMO, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, è considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 23 alle ore 6 per tutto l'anno

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

| | |
|---|-----|
| 1) Lavoro straordinario diurno | 25% |
| 2) Lavoro festivo | 40% |
| 3) Lavoro domenicale (senza godimento di riposo settimanale) | 50% |
| 4) Lavoro notturno | 50% |
| 5) Lavoro straordinario festivo. (prestato oltre la misura giornaliera fissata dall'art. 19 del presente CPL) | 60% |
| 6) Lavoro straordinario notturno | 70% |
| 7) Lavoro straordinario festivo notturno | 90% |

Per gli addetti alle Attività Agrituristiche le percentuali di maggiorazione per le voci sotto indicate sono le seguenti:

lavoro notturno 35%

lavoro domenicale (senza godimento di riposo settimanale) 35%

Per tutte le categorie le maggiorazioni di cui sopra opereranno su: salario contrattuale, ratei di 13a e 14a mensilità, scatti di anzianità, maggiorazione capi di cui all'art. 33 lettera a) del presente CPL.

Per quanto riguarda gli OTD, il 3° elemento di cui all'art. 30 del presente CPL deve essere, mantenuto distinto dagli altri elementi della retribuzione in quanto sullo stesso non incidono le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno, festivo o ad altro titolo erogate.

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

Le parti convengono che si possa dar luogo a recuperi del lavoro straordinario.

Il datore di lavoro, a richiesta del lavoratore e di comune accordo, potrà adottare i seguenti comportamenti:

- a) Corrisponderà la sola maggiorazione salariale con diritto del lavoratore a fruire di pari periodi di riposo compensativo in altro periodo dell'anno, concordandone i tempi;
- b) Trasformerà anche la maggiorazione salariale in tempo equivalente, con diritto dell'operaio a fruire del riposo compensativo in altro periodo dell'anno per il numero di ore così risultanti, concordandone i tempi.

Art. 27 - INTERRUZIONI DI LAVORO-RECUPERI

Le brevi sospensioni e gli spostamenti ordinati dal datore di lavoro sono considerati utili agli effetti del computo dell'orario di lavoro.

Le ore di lavoro perdute dagli OTI per intemperie e per cause di forza maggiore (non dovute a malattia o infortunio) dovranno essere recuperate nei sette giorni successivi a quello in cui si verifica la perdita ed in misura non superiore ad 1(una) ora giornaliera.

Il recupero non potrà essere effettuato in giornata festiva.

Ove si faccia luogo al recupero sopra indicato non trova applicazione la norma di cui all'art. 8 della Legge 457/72.

Per gli OTD, in caso di interruzione dovuta a cause di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo se ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'Azienda a sua disposizione.

Art. 28 - ATTREZZI E UTENSILI

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi e gli utensili sono forniti dall'Azienda.

Il lavoratore risponderà delle eventuali perdite e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare sarà trattenuto sulla retribuzione.

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 29 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro è finalizzata a realizzare l'ottimizzazione degli elementi della produttività, la massima efficienza aziendale e la miglior qualità delle produzioni, nonché la crescita della professionalità dei lavoratori.

Funzionale a questi obiettivi è un modulo organizzativo basato anche sulla rotazione del personale nelle diverse posizioni di lavoro presenti nell'Azienda, finalizzato alla determinazione delle condizioni per una piena e corretta percorribilità delle ipotesi più sotto specificate.

Le Aziende si impegnano ad adottare tale modulo organizzativo in particolare per i lavoratori neo - assunti, senza alcuna preclusione nei confronti del personale già in forza alle Aziende medesime.

Al fine di favorire l'effettivo godimento delle ferie, dei riposi settimanali e delle festività in genere, le Aziende predisporranno una organizzazione del lavoro che utilizzi, separatamente o congiuntamente, le soluzioni di seguito indicate:

- 1) Le Aziende con almeno 4 (quattro) OTI addetti alla cura ed al governo del bestiame ne assumeranno un quinto;
- 2) Le Aziende con oltre 5 OTI (tra lavoratori dei campi e degli allevamenti) effettueranno turnazioni fra tutti i lavoratori a condizione che gli operai interessati abbiano le capacità professionali necessarie per svolgere le mansioni loro affidate. Le turnazioni e le rotazioni di cui sopra dovranno avvenire in ogni caso con il consenso e la disponibilità dei lavoratori interessati onde mettere l'Azienda in condizione di avere un numero sufficiente di lavoratori per garantire la pratica attuazione della turnazione medesima;
- 3) Le parti convengono di demandare all'Osservatorio provinciale il compito di approfondire i termini di applicabilità dell'assunzione di squadre di sostituti nella realtà agricola parmense. L'Osservatorio provinciale formulerà ipotesi operative che consentano, tramite l'utilizzo di squadre di sostituti, una maggiore fruizione di ferie e di riposi settimanali. Le parti nel contempo convengono sull'opportunità di assunzioni di personale a tempo determinato, da adibirsi anche agli allevamenti, oltre che nelle ipotesi consentite dalle disposizioni di legge e contrattuali vigenti, anche nei seguenti casi:
 - a) Sostituzione di lavoratori che fruiscono di ferie, riposi settimanali e festività in genere;
 - b) Sostituzione del titolare dell'Azienda (o di un suo familiare direttamente interessato alla conduzione della stessa) assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare.

- c) Eventuali altri casi potranno essere valutati in sede di Osservatorio Provinciale di cui al presente C.P.L. L'Osservatorio Provinciale esaminerà annualmente, nei suoi termini generali, la corretta applicazione di quanto previsto al presente paragrafo per proporre alle parti eventuali miglioramenti.

Art. 30 - RETRIBUZIONE

Le Parti concordano che il salario contrattuale, così come definito dall'art.2 del vigente CCNL e in vigore al 31/12/2019 è incrementato per tutti i livelli professionali del 1,80% a decorrere dal 1 GIUGNO 2021 come da tabella sotto riportata:

1 AREA:

- Specializzato super: mensili euro 31,00 • Specializzato: mensili euro 29,00

2 AREA:

- Qualificato super: mensili euro 27,00 • Qualificato: mensili euro 26,00

3 AREA :

- Comune A: mensili euro 23,00 • Comune B: mensili euro 19,00

I corrispondenti valori orari degli O.T.D. si ottengono dividendo gli aumenti per 169. All'operaio a tempo determinato compete inoltre una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- | | |
|--|-------|
| • Festività nazionali e infrasettimanali | 5.45% |
| • Ferie | 8.33% |
| • 13 mensilità | 8.33% |
| • 14 mensilità | 8.33% |

Totale 30,44 %

La percentuale del terzo elemento è calcolata sul salario contrattuale.

Art. 31- SALARIO PER OBIETTIVI

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del 23/7/1993, dal vigente CCNL, le parti concordano di incontrarsi entro il 31/12/2008 per individuare un salario provinciale per obiettivi strettamente correlato a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati a livello sindacale provinciale ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati all'andamento dei settori produttivi provinciali.

Si individua prioritariamente, per la fase di sperimentazione, il settore della zootecnia.

Le parti convengono sin da ora che nel caso di mancata individuazione di un meccanismo di erogazione del salario per obiettivi entro la data del 31/12/2008, con decorrenza 1 Gennaio 2009 la precedente indennità mensile di cui al CPL 30.04.04 sarà erogata per 14 mensilità come da tabella di seguito riportata:

| QUALIFICHE | INDENNITÀ SOSTITUTIVA DAL 1 GENNAIO 2009 |
|---------------------|---|
| Specializzato super | Euro 3.50 mensili |
| Specializzato | Euro 3.30 mensili |
| Qualificato super | Euro 3.08 mensili |
| Qualificato | Euro 2.91 mensili |

L'indennità sostitutiva è da ritenersi assorbita nel caso di individuazione del salario per obiettivi.

Art. 32 - ACCESSORI DELLA RETRIBUZIONE

Agli operai a tempo indeterminato viene riconosciuto il diritto al godimento gratuito, per se e la propria famiglia, della casa di abitazione.

Dall'1.1.94 cessa la facoltà di usufruire di una superficie di terreno per una estensione pari a mq. 1200.

Dall'1.1.94 cessa la facoltà per gli OTI capistalla, specializzati super e/o specializzati addetti agli allevamenti da latte di ritirare gratuitamente un litro di latte al giorno.

Dall'1.1.97 per i nuovi assunti cessa l'obbligo della corresponsione della indennità mensile di di euro 7,75 nel caso in cui l'azienda non sia in grado di mettere a disposizione dei lavoratori O.T.I. la casa di abitazione o questa sia dichiarata ant igienica o inabitabile dalla competente autorità, o venga riconosciuta dalle parti, prima dell'inizio del rapporto.

Con decorrenza 1 GENNAIO 2001 per gli operai a tempo indeterminato inquadrati nella 1 AREA (specializzati super - specializzati) e nella 2 AREA limitatamente ai qualificati super è riconosciuta un'indennità forfettaria annuale a titolo di GENERI IN NATURA pari a E. 154,92.

Tale indennità forfettaria sarà retribuita in misura mensile pari a E. 12,91 per 12 MENSILITÀ.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi delle incidenze di tutti gli istituti economici contrattuali compreso il T.F.R.

NOTE:

Gli operai a tempo indeterminato hanno diritto ad una abitazione rispondente ai normali bisogni della famiglia al momento dell'assunzione.

La casa dovrà essere igienica e dotata di gabinetti, doccia e bagno, acqua potabile e luce elettrica. I locali dati in uso agli operai dovranno essere imbiancati tutte le volte che si effettua il cambio di famiglia.

L'operaio ha l'obbligo di tenere la casa senza produrre danni o deperimento per trascuratezza o negligenza, salvo il deperimento dell'uso.

La mancata rispondenza dell'abitazione ai bisogni della famiglia dovrà essere riconosciuta dalle parti prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si danno atto che viene superata la differenziazione, retributiva tra le figure per le quali era prevista l'incidenza del valore latte sui vari istituti contrattuali.

Art 33 - COMPENSI PARTICOLARI

A) Capi

A far tempo dal 1.1.1989 agli operai a tempo indeterminato con la qualifica di capo sarà corrisposta, oltre alla retribuzione ordinaria mensile spettante all'operaio specializzato super, una maggiorazione pari al 3% calcolata sul salario contrattuale. Per i capilavoranti si farà riferimento allo specializzato super-cond. meccanico; per i capistalla si farà riferimento allo specializzato super-fecondatore laico.

A far tempo dal 1 Luglio 2004 la maggiorazione sarà del 3.50%.

B) Agli O.T.I. addetti alla cura e governo dei bestiame da latte che provvedono all'assistenza ai parti, anche fuori del normale orario di lavoro, compete una indennità per ciascun vitello pari a euro 5.50.

A far tempo dal 1 luglio 2008 sarà pari a euro 7.00 per ciascun vitello.

A far tempo dal 1 dicembre 2012 sarà pari a euro 8,00 per ciascun vitello.

Art. 34- TREDICESIMA MENSILITÀ

La 13^a mensilità di cui all'art.51 del CCNL 19/6/18 sarà corrisposta agli operai agricoli della provincia di Parma entro il 20 Dicembre di ogni anno. Essa è pari alla globale retribuzione mensile ordinaria in vigore nel mese di Dicembre, comprensiva di: salario contrattuale, scatti di anzianità, e per gli aventi diritto, maggiorazione capi.

Per gli OTD la 13^a mensilità è compresa nel 3° elemento di cui all'art. 30 del presente CPL.

Art. 35 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

La 14^a mensilità di cui all'art.52 del CCNL 19/6/18, sarà corrisposta agli operai agricoli della provincia di Parma in coincidenza con le festività pasquali.

Essa è pari alla globale retribuzione mensile ordinaria in vigore nel mese in cui cade la S. Pasqua, comprensiva di: salario contrattuale, scatti di anzianità, e, per gli aventi diritto, maggiorazione capi.

Per gli OTD la 14^a mensilità è compresa nel 3° elemento di cui all'art. 30 del presente CPL.

IMPEGNO A VERBALE :

Le parti nell'intento di assicurare la diffusione delle tabelle salariali provinciali preventivamente concordate , per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti, si impegnano a consegnare ad ogni variazione copia di dette tabelle alla sede Provinciale INPS e alla locale sede dell'Ispettorato Provinciale del Lavoro.

Art. 36- MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI E OBBLIGHI PARTICOLARI FRA LE PARTI

La retribuzione dovuta al lavoratore a qualunque titolo dovrà essere corrisposta con annesso relativo prospetto paga riferito al periodo retributivo adottato, di norma mensile, sul quale risulteranno: i periodi di lavoro effettuati, sia ordinari che straordinari, festivi e notturni, nonché ogni altra competenza dovuta o trattenuta maturata nel corso del mese stesso, completa delle relative motivazioni.

Dovrà inoltre contenere il computo delle ferie e dei recuperi spettanti al lavoratore, goduti e non goduti.

Il prospetto paga dovrà venire controfirmato e conservato sia dal datore di lavoro che dal lavoratore. La sottoscrizione da parte del lavoratore non avrà altro valore che quello di quietanza delle somme da esso percepite per le voci indicate sul prospetto paga. La retribuzione degli operai a tempo indeterminato verrà corrisposta entro l'ultimo giorno del mese al quale la stessa si riferisce, o comunque entro il 3° giorno del mese successivo.

Tale periodo è elevato al 7° giorno per i soli datori di lavoro che utilizzano sistemi informatici.

In ogni caso la retribuzione verrà corrisposta rispettando la cadenza mensile.

Su richiesta del lavoratore a tempo indeterminato il datore di lavoro, nella seconda quindicina del mese, è tenuto a corrispondere acconti nella misura del 100% della retribuzione netta maturata.

Agli OTD quando il periodo di paga sia quindicinale o mensile, debbono essere corrisposti acconti settimanali in misura non inferiore al 90% della retribuzione maturata.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo della retribuzione spettante agli OTD dovrà essere effettuato non oltre i 5 giorni dalla scadenza del periodo a cui si riferisce.

Entro lo stesso periodo dovrà essere consegnato il prospetto paga, salvi i datori di lavoro che si servono di sistemi informatici per i quali il termine è rinviato a non oltre il 7° giorno del mese successivo a quello del pagamento.

Tutti gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza, con quella dell'Azienda da cui dipendono, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da recare ad essa pregiudizio.

Art. 37 - RIMBORSO SPESE

I lavoratori che, comandati a prestare la propria opera fuori dall'abituale posto di lavoro, sono costretti a consumare i pasti e/o pernottare a proprie spese, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate per viaggio, vitto e alloggio previa presentazione delle regolari pezze giustificative.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Art. 38 - CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 52 del CCNL 06.07.06 nella provincia di Parma nessuna differenziazione della retribuzione in rapporto all'età del lavoratore è prevista dal presente CPL, né da altre norme o consuetudini.

Art. 39- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso diviso 13,5.

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

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza 1.6.1982 in forza della Legge 297/82, cui disposizioni in materia di trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1.6.1982 si applicano le aliquote di seguito riportate:

- A) n. 3 giornate annue per il servizio prestato fino al 10.11.1949
- n. 4 giornate annue dal 11.11.1949 al 10.11.1950
- n. 5 giornate annue dal 11.11.1950 al 10.11.1959
- n. 6 giornate annue dal 11.11.1959 al 30.6.1960
- n. 7 giornate annue dal 1.7.1960 al 10.11.1962
- n. 10 giornate annue dal 11.1.1962 al 10.11.1965
- n. 11 giornate annue dal 11.1.1965 al 10.11.1967
- n. 12 giornate annue dal 11.1.1967 al 10.11.1969
- n. 14 giornate annue dal 11.1.1969 al 10.11.1971

Inoltre, fino al 1.1.1971 agli OTI che abbiano conseguito presso la stessa Azienda le anzianità appresso specificate saranno applicate le maggiorazioni seguenti:

- 1) Da oltre il 3° anno di ininterrotto servizio presso la stessa Azienda e fino al 6° anno, l'indennità di cui al paragrafo A) sarà aumentata di giornate 2 ogni anno;
 - 2) Da oltre il 6° anno di ininterrotto servizio presso la stessa Azienda e fino al 10° anno, l'indennità di cui al paragrafo A) sarà aumentata di giornate 4 ogni anno;
 - 3) Da oltre il 10° anno di ininterrotto servizio presso la stessa Azienda, l'indennità di cui al paragrafo A) sarà aumentata di giornate 6 ogni anno.
- B) A far tempo dal 11.11.1971 e sino al 10.7.1974, per ogni anno di servizio prestato saranno liquidate n. 18 giornate con le seguenti maggiorazioni correlate alla anzianità:
- 1) Gli OTI che alla data del 10.7.1971 abbiano maturato presso la stessa Azienda 5 anni di ininterrotto servizio, hanno diritto, dopo l'11.11.1971 e sino al 12.7.1974, ad una indennità pari a giornate 20 ogni anno.
 - 2) Gli OTI che compiano il quinquennio di anzianità dopo l'11.11.1971 e prima del 12.7.1974 hanno diritto ad una indennità pari a giornate 20 ogni anno limitatamente al periodo di servizio successivo alla data di compimento del 5° anno e fino al 12.7.1974. Le maggiorazioni di cui ai punti 1), 2) e 3) del paragrafo A) sono annullate a far tempo dal 11.11.1971, in quanto riassorbite dalla normativa del presente paragrafo B).
- C) A far tempo dal 12.7.1974 e fino al 15.8.1976 per ogni anno di servizio prestato saranno liquidate n. 25 giornate.
- D) A far tempo dal 16.8.1976 e fino alla entrata in vigore della Legge 297/82 per ogni anno di servizio prestato saranno liquidate n. 26 giornate. A seguito della entrata in vigore della Legge 91/77 e del punto 3) dell'Accordo Interconfederale 2.5.1977 gli aumenti della contingenza scattati posteriormente al 3 1.10.77 e fino al 1.6.1982 sono esclusi dal computo della retribuzione da prendere a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

In caso di morte dell'operaio agricolo, il trattamento di fine rapporto è dovuto agli aventi diritto in base all'art.2122 del Codice Civile.

All'operaio a tempo determinato compete il T.F.R. per l'effettivo lavoro straordi-

nario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul terzo elemento. A far tempo dal 1.1.1989 il lavoro domenicale o comunque festivo ed il lavoro straordinario che abbiano carattere di continuità entrano a far parte della base di calcolo del trattamento di fine rapporto di cui al presente articolo, superando in tal modo le precedenti intese di carattere provinciale.

NORMA TRANSITORIA: Fino al 31.12.1988, per le prestazioni di cui all'ultimo comma del presente articolo compete una maggiorazione pari all'8%, come motivata e regolata dai precedenti CPL.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 40 - PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le normative vigenti.

Le prestazioni e le integrazioni di cui all'art.62 del CCNL 19/6/18 sono garantite dall'Ente Bilaterale EBAT PARMA di cui al Regolamento di gestione (allegato n.3), che ne definisce compatibilità, modalità e criteri di erogazione, nonché misura e fini di finanziamento.

I fondi costitutivi dall'Ente Bilaterale EBAT- PARMA per malattia, infortunio ed assistenza contrattuale provinciale sono finanziati con il versamento congiunto, cui il datore di lavoro è tenuto, delle contribuzioni previste dal CPL e dal regolamento di gestione dell'Ente stesso, nelle forme e nelle misure in esso definite.

I datori di lavoro che omettono di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale provinciale Ebat Parma di cui all'art. 3, a decorrere dal 1 GENNAIO 2021 sono tenuti, fermo restando l'obbligo di corrispondere direttamente al lavoratore le prestazioni e le indennità di cui al presente CPL, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione- esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a euro 0,50 giornalieri.

Il Regolamento di cui sopra è parte integrante del presente CPL.

Art. 41 - MALATTIA E INFORTUNIO

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, elevati a 210 a condizione che l'operaio risulti recuperabile mediante attestazione medica.

Limitatamente a quest'ultimo periodo di proroga, non vi sarà corresponsione delle indennità.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a guarigione clinica, e comunque non oltre i 12 mesi dall'infortunio.

Trascorsi i periodi di cui sopra e perdurando l'infermità è reciproca la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, previa la corresponsione degli emolumenti e delle indennità di competenza prevista dall'art 62 del CCNL 19/6/18.

In caso di morte dell'OTI, la famiglia potrà continuare a beneficiare della casa di abitazione o di altra corrispondente per altri sei mesi.

Art. 42- CURE TERMALI

L'operaio a tempo indeterminato che si rechi in centri termali diversi dal luogo di residenza e che si trovi costretto a pernottare presso alberghi o pensioni per effettuare cure termali prescritte dall' I.N.P.S. o da uno specialista dell'U.S.L. competente, potrà beneficiare, in relazione alla disponibilità della cassa di Ebat-Parma di cui all'art.40 del presente CPL di una indennità forfettaria stabilita dall'annesso Regolamento, e in ogni caso in misura non superiore al salario spettante a fronte di eventuale indennizzo da parte dell'INPS. Sono esclusi dal presente trattamento gli OTI che usufruiscono di assistenza diretta da parte dell'INPS o dell'INAIL.

L'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad assentarsi per le cure termali prescritte dall'INPS, dall'INAIL o dallo specialista dell'USL competente senza che questo periodo sia computato come ferie, oppure in conto permessi maturati o previsti dal presente CPL. Per il periodo di assenza per cure termali competerà soltanto quanto indicato al 1° comma del presente articolo.

Art. 43 - ANTICIPAZIONE DELLE PRESTAZIONI ECONOMICHE DI MALATTIA E INFORTUNIO AGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

In caso di malattia o infortunio il datore di lavoro corrisponderà, a titolo di anticipazione sulle indennità sostitutive della retribuzione spettante al lavoratore ed a carico di INPS, INAIL e Ente Bilaterale EBAT-PARMA di cui all'art. 40 del presente CPL, la normale retribuzione rapportata a mese per le sole giornate risultanti dalla certificazione riconosciuta dagli Istituti competenti, e per il periodo massimo consentito dalla vigente normativa contrattuale.

Detta anticipazione coprirà integralmente le spettanze del lavoratore e sarà pari al 100% della normale retribuzione fino al 150° giorno.

I primi tre giorni di malattia (carenza) saranno anticipati dal datore di lavoro solo nel caso in cui la durata della malattia non sia inferiore al periodo di franchigia previsto dal Regolamento di gestione di cui all'art.4 0 del CPL.

L'erogazione delle anticipazioni suddette è subordinata alla sottoscrizione, da parte del lavoratore, di apposita delega facoltizzante la localizzazione presso il datore

di lavoro degli assegni emessi dall'INPS o dall'INAIL.

Il lavoratore, dovrà altresì girare gli assegni medesimi al datore di lavoro per l'incasso.

Analogamente le prestazioni a carico di EBAT-PARMA di cui all'art. 40 del presente CPL dovranno essere intestate, previa sottoscrizione di apposita delega facoltizzante da parte del lavoratore, al datore di lavoro.

I periodi di malattia ed infortunio sono considerati utili per la maturazione di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Qualora gli assegni emessi da INPS ed INAIL fossero di importo superiore all'anticipazione effettuata dal datore di lavoro, non si darà luogo a nessun conguaglio.

Il lavoratore è comunque tenuto ad effettuare tutte le operazioni che gli competono nei confronti degli Istituti interessati e dell'Ente Bilaterale EBAT- PARMA .

EBAT-PARMA di cui sopra erogherà al datore di lavoro la differenza fra quanto anticipato al lavoratore e quanto recuperato, per effetto della localizzazione e dell'incasso degli assegni emessi da INPS e INAIL.

A parziale copertura degli elementi retributivi non direttamente integrabili da EBAT- PARMA di cui ai commi precedenti, al datore di lavoro che provvede alla anticipazione prescritta al comma 1° verrà riconosciuto da EBAT-PARMA un rimborso forfetario pari all'11% (undici per cento) della somma anticipata.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in costanza di malattia, infortunio, o comunque precedentemente alla girata degli assegni emessi dagli Istituti, il datore di lavoro potrà rivalersi sulle spettanze salariali, e sul trattamento di fine rapporto o quant'altro ancora dovuto a qualsiasi titolo al lavoratore.

In caso di mancato riconoscimento da parte degli Istituti previdenziali della malattia o infortunio, o qualora risulti violato quanto disposto al precedente comma 9°, il datore di lavoro avrà facoltà di attivare la rivalsa di cui al comma 12°.

Analogamente si opererà una volta trascorsi 6 (sei) mesi dal termine della malattia o infortunio senza che il datore di lavoro abbia ricevuto gli assegni.

È in ogni caso fatto salvo il diritto dell'Azienda al totale recupero delle somme anticipate.

Le parti contraenti interverranno presso gli Istituti previdenziali di cui ai precedenti commi al fine di ottenere dagli stessi tempestiva ed opportuna comunicazione di malattie o infortuni non riconosciuti o comunque non indennizzati.

Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi qualora intervengano accordi o leggi che introducano modificazioni alla normativa in essere e si rendessero necessari adeguamenti al presente articolo.

Art . 44 - ANTICIPAZIONE DELLE PRESTAZIONI ECONOMICHE DI MALATTIA E INFORTUNI AGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Per gli OTD EBAT-PARMA corrisponderà la differenza fra quanto erogato

dall'INPS e la retribuzione reale con le modalità previste dall'art. 23 dell'Accordo Sindacale del 17/11/1998 di cui all'allegato 3 del CPL.

Art. 45 - CASSA EXTRA LEGEM – MATERNITÀ

A far tempo dal 1 luglio 2004 la Cassa Extra Legem ora Ebat Parma corrisponderà alle lavoratrici a tempo indeterminato, in caso di maternità per il periodo di assenza obbligatoria, il trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge corrisposto direttamente dall'INPS, fino a raggiungere il 100% della retribuzione lorda mensile. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13 e 14 mensilità. Si precisa che dal computo dell'indennità sono escluse le giornate domenicali e/o infra-settimanali.

A far tempo dal 1/1/2013 la Cassa Extra Legem ora Ebat Parma corrisponderà alle lavoratrici a tempo DETERMINATO in caso di maternità per il periodo di assenza obbligatoria, la differenza fra quanto erogato dall'INPS e la retribuzione reale giornaliera. Dal computo dell'indennità sono escluse le giornate domenicali e/o in fra settimanali.

Art. 46 - CASSA INTEGRAZIONE SALARI

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salariale ad opera della Cassa istituita dalla Legge 457/72.

Agli operai che beneficiano del trattamento corrisposto dalla suddetta Cassa, sarà corrisposta dal datore di lavoro la differenza fra l'indennità erogata dall'INPS ed il salario di qualifica.

L'indennità a carico dell'INPS sarà anticipata dal datore di lavoro fino ad una durata massima di 30 giorni.

La Cassa integrazione salari per gli operai a tempo indeterminato può essere ammessa nei seguenti casi:

- A) Incendio della stalla
- B) Moria del bestiame
- C) Alluvioni e, nel periodo invernale, in caso di neviccate, piogge persistenti, e in tutti gli altri casi in cui la speciale Commissione INPS riconosce gli estremi previsti dalla vigente normativa e dalle Circolari ministeriali.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che le anticipazioni di cui al 3° comma del presente articolo non sono soggette a contribuzione.

Art. 47- ANTICIPAZIONE ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE

In applicazione dell'art.64 del CCNL 19/6/18 le Aziende anticiperanno l'assegno al nucleo familiare spettante per legge ai lavoratori aventi diritto e previa esibizione, da parte degli stessi alle scadenze previste della specifica modulistica.

Le parti si danno atto che le Aziende sono sollevate da ogni responsabilità per omessa o infedele comunicazione delle variazioni al nucleo familiare da parte dei dipendenti interessati.

Art. 48 - FONDO INTEGRATIVO SANITARIO

Agli operai a tempo indeterminato che contribuiscono al Fondo di cui all'art.65 del CCNL 19-06-18 sono garantite le prestazioni previste dall'apposito regolamento.

Art. 49 - LAVORI PESANTI E NOCIVI

A) Sono considerati lavori pesanti:

- carico e scarico letame;
- falciatura a mano dei foraggi;
- scalvatura piante di alto fusto;
- irrigazione a scorrimento o con tubi;
- lavori sotto tendoni o tunnel di plastica;
- lavori in acqua;
- abbattimento di piante di medio e alto fusto.

B) Fatte salve ulteriori indicazioni che potranno pervenire dall'Osservatorio Provinciale di cui all'Allegato 1 del presente CPL, sono considerati nocivi i seguenti lavori:

- spargimento calciocianamide, scorie, zolfature;
- pulizia delle fosse settiche;
- vuotatura e spandimento pozzo nero;
- preparazione e spandimento veleni, comunque miscelati;
- irrorazioni antiparassitari con prodotti fosforati organici e prodotti clorurati organici di prima e seconda classe;
- irrorazioni anticrittogamici con prodotti di Ia e IIa classe;
- lavori manuali eseguiti nei canali di scolo in cui confluiscono acque luride o fortemente inquinate o tossiche.

Per le operazioni di cui ai precedenti paragrafi A) e B), l'orario di lavoro è ridotto, a parità di retribuzione di qualifica, di ore 2 (due) e minuti 20 (venti) giornaliere.

Si precisa che il lavoratore, nell'arco della giornata lavorativa, non potrà essere adibito per più di 4 ore e 40 minuti a lavori considerati nocivi.

Al lavoratore comune, quando esegue lavori pesanti o nocivi, spetta una maggiorazione sulla retribuzione rispettivamente nella misura dell'8% e del 9%.

SOSPENSIONI - RISOLUZIONE RAPPORTO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 50- TRAPASSI DI AZIENDA E CASI DI FORZA MAGGIORE

Il trapasso o la cessione di Azienda, fatte salve le ipotesi di cui all'art.52 del presente CPL, non risolvono il contratto individuale di lavoro dell'operaio a tempo indeterminato.

Lo stesso pertanto conserverà tutti i diritti maturati o in itinere per crediti di lavoro e/o anzianità di servizio nei confronti del datore di lavoro subentrante. Quando questi non siano stati liquidati dal cessante.

In casi di forza maggiore (mortalità del bestiame, incendi, allagamenti, ecc.) potranno essere presi accordi tra il datore di lavoro ed il lavoratore assistiti dalle rispettive Organizzazioni per la prosecuzione o meno del rapporto di lavoro ed il relativo trattamento.

Art. 51 - SERVIZIO MILITARE

Per il servizio di leva ed il richiamo alle armi dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia. Al termine del servizio di leva e/o del richiamo, il lavoratore deve, entro 30 giorni, porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio; in mancanza di ciò il rapporto di lavoro è da intendersi risolto.

Art. 52 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Richiamato l'art.72 del CCNL 19/6/18 che si intende qui interamente riportato, a livello provinciale, la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire soltanto per raggiunti limiti di età, per dimissioni del lavoratore, ovvero per motivi di giusta causa o per giustificato motivo in base alle norme di cui alle Leggi 604/1966 e 300/1970, norme che convenzionalmente si intendono estese a tutte le Aziende indipendentemente dal numero di dipendenti, tenendo conto anche delle motivazioni e della conseguente normativa di seguito riportata:

A) GIUSTA CAUSA

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

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazione;
- le condanne penali che comportino lo stato di detenzione;

- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'Azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, al bestiame, alle coltivazioni e/o agli stabili;
- il furto in Azienda.

Il licenziamento per giusta causa comporta la risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza obbligo del preavviso di cui all'art. 54 del presente CPL.

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

- 1 - La riduzione delle capacità lavorative dell'operaio in misura tale che diano diritto a pensione di invalidità o di privilegio;
- 2 - L'incremento del nucleo familiare del conduttore diretto - coltivatore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive con rapporto di parentela o affinità fino al 2° grado;
- 3 - La radicale modifica degli ordinamenti colturali o degli allevamenti che comporti riduzione di manodopera;
- 4 - L'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione terreni, stalle sociali e/o cooperative di servizio;
- 5 - La sostituzione o il rimpiazzo di unità lavorative con manodopera appartenente al nucleo familiare del datore di lavoro diretto - coltivatore, a condizione che queste ultime non siano nuovamente sostituite con manodopera extra - familiare nei dodici mesi successivi;
- 6 - La sostanziale riduzione degli allevamenti per cause di forza maggiore o della superficie aziendale per destinazione della stessa ad area fabbricabile, area industriale od altro uso che interessi la Pubblica Amministrazione, a condizione che i relativi Piani siano in fase di attuazione;
- 7 - La cessazione della attività agricola, purché subentri un coltivatore diretto.

L'azienda, prima di effettuare il licenziamento, deve dare effettiva esecuzione alle opere o alle modifiche o ai nuovi indirizzi colturali e zootecnici.

Deve altresì dimostrare in concreto di essere associata ad una cooperativa di conduzione terreni, ad una stalla sociale o ad altra forma associativa, ovvero il cambiamento effettivo di conduzione e l'inizio di opere, valutando anche la possibilità di utilizzo del lavoratore nel nuovo assetto aziendale. In ogni caso, qualora non si verificano o vengano meno le condizioni sopra indicate, il licenziamento si intende nullo e l'Azienda ha l'obbligo di ripristinare con effetto retroattivo il rapporto di lavoro. Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art.54 del presente CPL.

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

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria Organizzazione Sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art.63 del presente CPL, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Nel caso di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo, il lavoratore licenziato e la sua famiglia manterranno il diritto ad usufruire dell'abitazione loro assegnata per un mese successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per i lavoratori "stabilizzati", ovvero per i lavoratori il cui contratto a tempo determinato è stato trasformato in contratto a tempo indeterminato, sarà esclusa l'estensione convenzionale a tutte le Aziende indipendentemente dal numero dei dipendenti di cui al comma 1. L'applicazione della presente clausola, la cui decorrenza coincide con la firma del presente contratto, sarà sottoposta al monitoraggio dell'Osservatorio Provinciale del costituito Ente Bilaterale EBAT PARMA come previsto dalla contrattazione nazionale, al fine di evitare eventuali applicazioni distorsive della norma.

La presente disciplina, fatto salvo quanto previsto dall'art.6 del D.L. 22.12.1981 n. 791 convertito nella Legge n. 54/82 e le ipotesi specificatamente indicate, non si applica agli operai in possesso dei requisiti di legge per il diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 53 - DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Ai sensi dell'art.2119 C.C., l'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza obbligo dei termini di preavviso di cui all'art.54 del presente CPL, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali di legge da parte del datore di lavoro, o si verifichino fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto stesso.

Art. 54 - PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatta eccezione per i licenziamenti o le dimissioni determinate da giusta causa ai sensi dei precedenti art.52 e 53 deve essere preceduta da preavviso da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

I termini del preavviso sono disciplinati dall'art.76 del CCNL 19/6/18 e dalla normativa provinciale di seguito indicata:

- due mesi nel caso di licenziamento;
- due mesi nei casi di licenziamento per giustificato motivo di cui al paragrafo B dell'art.52 del presente CPL;
- un mese nel caso di dimissioni (*In base a quanto stabilito dal D.Lgs. n° 151/2015 i lavoratori a decorrere dal 12/3/2016 devono comunicare le dimissioni con appositi moduli telematici resi disponibili sul sito web del Ministero del Lavoro*).

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

L'indennità è dovuta per intero agli aventi diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte dell'operaio.

Art. 55 - NORME DISCIPLINARI

Tutti i lavoratori, nei rapporti attinenti il servizio, dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta in Azienda e dai rispettivi Capi immediati; essi dovranno pertanto attenersi alle disposizioni loro impartite ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

I rapporti fra i lavoratori ed il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'Azienda.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità, nella misura seguente:

- 1) con una multa fino a un massimo di ore 2 di retribuzione nei seguenti casi:
 - a) quando, senza giustificato motivo, si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) quando, per negligenza, danneggi l'azienda, il bestiame, le coltivazioni, i macchinari e le attrezzature;
 - c) quando si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.
- 2) Con una multa di importo pari ad una giornata di lavoro nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle infrazioni di cui al precedente paragrafo 1).

Gli importi delle multe dovranno essere devoluti a beneficio della Cassa di EBAT PARMA di cui all'art.40 del presente CPL.

Art. 56 - CONTENZIOSO DISCIPLINARE

Qualora sorgessero controversie a seguito della applicazione del precedente articolo 55 si procederà al tentativo di conciliazione di cui all'art.63 del presente CPL.

I tempi e le modalità per la notifica dei provvedimenti disciplinari, nonché i termini e le procedure di difesa del lavoratore sono disciplinati dalla Legge 300/1970.

DIRITTI SINDACALI

Art. 57- DELEGATO D'AZIENDA

Nelle Aziende che occupino più di 5 lavoratori dipendenti (OTI e OTD), sarà eletto un delegato di Azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei Lavoratori firmatarie del presente CPL.

Nelle Aziende in cui siano occupati n. 30 lavoratori di cui 20 OTI e 10 OTD, sarà eletto un secondo delegato d'Azienda per ogni Organizzazione Sindacale dei Lavoratori firmataria del presente CPL. I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in Azienda.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art 58 del presente CPL.

All'elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'Azienda o mediante riunioni separate per singola Organizzazione Sindacale.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera raccomandata A.R. dalle Organizzazioni Sindacali provinciali o territoriali dei lavoratori interessati alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro firmatarie del presente CPL e, per conoscenza, alla Direzione aziendale.

I delegati entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.

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

I delegati hanno 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, per quanto di competenza del conduttore;
- c) contrattare con l'Azienda gli impegni di occupazione ai fini della programmazione dei turni settimanali di riposo e delle ferie, nonché le problematiche attinenti all'organizzazione del lavoro e della produzione, e quant'altro demandato e consentito dal presente CPL.

Art. 58 - TUTELA DEL DELEGATO D'AZIENDA

Il delegato d'Azienda 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.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato non subirà modificazioni per effetto di tale nomina. 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 con le Organizzazioni Sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che con il termine "trasferimento" sono fatti salvi i "comandi di servizio".

Art. 59 - RIUNIONI IN AZIENDA

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'Azienda presso 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 del Sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Art. 60 - DIFFUSIONE CONTRATTI

Alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CPL viene riconosciuto il diritto ad effettuare n. 3 (tre) ore di assemblea retribuita, da effettuarsi in una unica soluzione ed in orario di lavoro, al fine di garantire la massima diffusione e conoscenza del Contratto Integrativo.

Dette riunioni potranno essere effettuate anche, all'inizio o alla fine del turno di lavoro, per i lavoratori di tutte le Aziende, al di fuori dei locali dell'Azienda. Per le Aziende con oltre 5 dipendenti, le 3 ore di cui al primo comma verranno detratte dalle 13 ore di cui all'art. 59, del presente CPL.

Art. 61 - PERMESSI SINDACALI

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

Tali permessi saranno pari a 11 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi ai vari livelli; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un quadrimestre.

Ai delegati di Azienda vengono concesse n. 48 ore annue di permessi retribuiti da usufruire metà nel primo semestre dell'anno e l'altra metà nel secondo.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno inoltre diritto a permessi sindacali non retribuiti per consentire la partecipazione a trattative sindacali in misura non inferiore a 10 giorni l'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 tre giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali nella stessa Azienda.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 57 del presente CPL in merito alla comunicazione dei nominativi dei lavoratori eletti delegati d'Azienda, i nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro firmatarie del presente CPL e, per conoscenza, alle Direzioni Aziendali.

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

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive Aziende i nominativi dei dirigenti sindacali segnalati.

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di rinnovo degli incarichi.

Art. 62- QUOTE SINDACALI PER DELEGA

Tutti i datori di lavoro, a seguito della presentazione di specifica delega scritta da parte degli OTI e degli OTD, sono tenuti a trattenere i contributi sindacali in occasione del pagamento della retribuzione mensile e a versarli alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto sulla base della scelta dei lavoratori indicati nella delega.

Tutte le aziende, inoltre, dovranno consegnare alle OO.SS. di riferimento l'elenco dei lavoratori con corrispondenti importi anche per il tramite delle Associazioni Datoriali alle quali le Aziende aderiscono. Detti importi saranno versati direttamente sul conto corrente intestato all'Organizzazione Sindacale indicata con cadenza semestrale.

La delega vale per tutti i rapporti di lavoro instaurati presso la medesima azienda, salvo la revoca scritta da parte del lavoratore.

La lettera di revoca deve essere indirizzata alla Organizzazione Sindacale dei lavoratori interessata e per conoscenza al proprio datore di lavoro.

NORME FINALI

Art. 63- CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore in relazione alla interpretazione ed applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del relativo CPL, ovvero alla applicazione di leggi e Regolamenti, e, in ogni caso, quando, in dipendenza del rapporto di lavoro, sorga un contenzioso che le parti non riescono a comporre direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata, in prima istanza, alle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di amichevole composizione della vertenza.

Qualora il tentativo di conciliazione di cui sopra fallisse, la controversia verrà demandata, in seconda istanza, alla Commissione di Conciliazione istituita presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Se la controversia discende dal mancato riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata o erronea applicazione del disposto di cui all'art. 18 del presente CPL, il tentativo di amichevole componimento del contenzioso potrà essere espletato, entro gli stessi termini, con l'assistenza dell'Osservatorio Provinciale su mandato specifico delle parti interessate.

In ogni caso, quando anche il secondo tentativo di conciliazione fallisse, le parti potranno adire le vie legali.

Art. 64 - CONTROVERSIE COLLETTIVE

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti devono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione del CCNL e relativo CPL.

Allegato 1 - PROTOCOLLO ISTITUTIVO OSSERVATORIO PROVINCIALE

Le parti concordano di costituire a partire dal 01.01.2001 l'OSSERVATORIO PROVINCIALE previsto dall'art.6 e dall'allegato 4 del CCNL del 10 luglio 2002 degli operai agricoli nonché dell'allegato A del CCNL del 13.11.96 dei quadri e impiegati agricoli e successivo protocollo naz. del 4.11.98.

L'Osservatorio si prefigge l'obiettivo di svolgere iniziative di analisi del fabbisogno di manodopera, di monitoraggio del fenomeno del lavoro nero, di promozione di politiche attive del lavoro avvalendosi anche della collaborazione dell'Assessorato Prov.le dell'Agricoltura e del Lavoro, dell'INPS, dell'INAIL, della Direzione Prov.le del lavoro e dei Centri per l'impiego.

Le parti concordano l'adozione del seguente regolamento di funzionamento interno:

Art. 1 - SCOPI DELL' OSSERVATORIO

- a - fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni per l'individuazione del flusso e del tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- b - 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 del lavoro, sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- c - esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, o 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;
- d - esaminare la qualità e quantità dei flussi occupazionali con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di formulare proposte all'Osservatorio regionale;
- e - concordare azioni idonee a garantire per l'occupazione femminile pari opportunità;
- f - rilevazione dei dati occupazionali del lavoro a tempo indeterminato e determinato del settore agricolo della provincia di Parma e contestuale monitoraggio delle assunzioni e licenziamenti;
- g - analisi del lavoro extra comunitario;
- h - formulare Piani per la istituzione di corsi di qualificazione professionale con particolare riguardo alla formazione dei giovani e dei lavoratori extra - comunitari;
- i - esprimere interpretazioni concernenti l'applicazione delle norme contrattuali, controllare e assicurare l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro nelle realtà agricole parmensi;

- l - esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto prov.le di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali, in base all'ultimo comma dell'art.83 del CCNL;
- m - promuovere indagine conoscitiva sull'utilizzo del lavoro interinale, verifica dell'applicazione dell'interinale, soprattutto in ragione della stagionalità e per la natura di determinate mansioni, anche ai lavori non richiedenti particolari requisiti professionali;
- n - accertare la conformità dei progetti e dei contratti individuali di formazione - lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale.

Art. 2 - COMPOSIZIONE OSSERVATORIO

L'Osservatorio Provinciale è composto da 6 componenti effettivi designati pariteticamente in rappresentanza delle parti contraenti.

I componenti effettivi dell'Osservatorio ed i relativi supplenti 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 uno o più membri effettivi di partecipare alla riunione dell'Osservatorio, questi saranno sostituiti dai membri supplenti segnalati dall'Organizzazione competente. Le nomine avverranno entro un mese dalla stipula del presente CPL.

Art. 3 - FUNZIONAMENTO DELL'OSSERVATORIO

L'Osservatorio ha sede presso l'Unione Provinciale Agricoltori.

Le riunioni saranno convocate dal Presidente con avviso agli altri componenti a mezzo lettera fax o ogni altro mezzo equivalente almeno sei giorni prima della riunione.

1) Presidenza:

La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente, ogni due anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. La prima nomina del presidente avverrà in sede di rinnovo del presente CPL.

2) Segreteria:

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

3) Riunioni, periodicità:

Almeno ogni tre mesi e comunque ogni qualvolta richiesto da uno dei componenti

effettivi, che avrà cura di comunicare l'o.d.g. con richiesta scritta al presidente. L'Osservatorio dovrà riunirsi non oltre il quinto giorno dalla richiesta inoltrata.

L'Osservatorio è validamente costituito in prima convocazione con la presenza di tutti i componenti effettivi. Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi sette giorni e con preavviso di almeno tre giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti.

Le riunioni per ritenersi valide necessitano della presenza di almeno la maggioranza assoluta dei componenti la Commissione.

Per le delibere riguardanti i contratti di formazione lavoro è necessaria la firma del presidente e del vicepresidente e in loro assenza almeno da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante dei datori di lavoro.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutti i componenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per il necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle deliberazioni adottate.

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

4) Spese:

Il fondo C.A.C. metterà a disposizione dell'Osservatorio una quota annua di E. 155,00 aggiornabili, anche nel corso dell'anno, previa verifica e documentazione. Al termine di ogni anno l'Osservatorio dovrà presentare un consuntivo e giustificare le spese effettuate al Comitato di gestione del fondo.

Le Parti si danno atto che con la costituzione dell'Osservatorio Provinciale sono di fatto superati tutti gli articoli di cui al titolo II RELAZIONI SINDACALI del CPL 15.4.97.

Allegato 2 - ACCORDO PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PARITETICO PROV.LE PER LA SICUREZZA E LA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Oggi, 01 gennaio 2001 presso la sede dell'Unione Prov.le Agricoltori di Parma tra

- l'Unione Prov.le Agricoltori di Parma
- la Federazione Prov.le Coltivatori Diretti di Parma
- la Confederazione Italiana Agricoltori di Parma

e

- F.L.A.I. - C.G.I.L. di Parma
- F.I.S.B.A. - CISL di Parma
- U.I.L.A. - UIL di Parma
- CONFEDERDIA di Parma

visto il D.L. 626/94 e successive modificazioni; visto il verbale di Accordo del 18.12.96 del CCNL operai agricoli;

visto il verbale di Accordo del 13.11.96 per il rinnovo del CCNL quadri e impiegati agricoli;

considerato che i contratti collettivi nazionali prevedono la costituzione di un Comitato paritetico Prov.le per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie dei contratti di cui sopra

si conviene e si stipula quanto segue:

- 1) Il Comitato Paritetico Prov.le per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è composto da N° 4 rappresentanti delle Organizzazioni datoriali (2 UPA, 1 CD, 1 CIA) e da N° 4 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali (1 CONFEDERDIA 1 FLAI-CGIL, 1 FISBA-CISL, 1 UILA-UIL).
- 2) Al Comitato Paritetico Prov.le sono attribuiti i seguenti compiti:
 - funzioni di cui all'art.20 e 22 del D.L. 626/94 e cioè di promozione e orientamento di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e funzioni di composizione in prima istanza delle controversie insorte sul l'applicazione delle normative concernenti la rappresentanza, la formazione e l'informazione;
 - iniziative formative con programmi condivisi garantendo l'apporto di tutti i componenti firmatari del CPL;
 - raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;
 - raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
 - promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti;
 - organizzazione di iniziative concernenti l'informazione e la formazione dei lavoratori;
 - i compiti di segreteria sono assunti dalle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente accordo;
 - i costi per il funzionamento del C.P.P. per attività straordinarie, saranno valutati in base a specifiche necessità;

- il segretario è eletto nell'ambito delle designazioni dell'UPA e avrà il compito di convocare le riunioni e redigere eventuali verbali;
- il Comitato Paritetico Provinciale ha sede operativa presso l'Unione Agricoltori in Via Gramsci 26/b;
- le copie delle comunicazioni delle avvenute elezioni e designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dovranno essere trasmesse entro 15 gg. dall'avvenuta elezione al C.P.P. dal segretario della riunione elettiva o tramite i rappresentanti delle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali;
- la cessazione dell'incarico da R.L.S. dovrà essere comunicata al C.P.P. dallo stesso lavoratore o per il tramite delle Organizzazioni datoriali e sindacali entro la data di risoluzione del rapporto di lavoro;
- il C.P.P. si riunisce su richiesta di una delle parti;
- le decisioni sono prese all'unanimità dei presenti;
- per le controversie di cui al comma 1 art.20 del D.L. 626/94 le modalità saranno le seguenti: il ricorrente deve inviare al C.P.P. ed alla controparte il ricorso scritto con raccomandata A.R. e la controparte dovrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 gg.; il CPP dovrà esaminare l'esame del ricorso redigendo apposito verbale entro i 30 giorni successivi salvo eventuale proroga definita dallo stesso.

2) FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Il C.P.P. sulla base di quanto previsto dall'art.20 e 22 del D.L. 626/94, si propone di assicurare una corretta formazione dei lavoratori in particolare per la figura del R.L.S.

Per l'informazione e la formazione dei lavoratori dipendenti assunti per lavori di breve durata si recepisce espressamente quanto convenuto con l'accordo regionale del 29.5.97 e si concorda di predisporre idoneo materiale divulgativo per assicurare all'azienda e al lavoratore quanto disposto dall'accordo nazionale del 18.12.96 p.to 9 nonché dagli art.21 e 22 del D.L. 626/94.

In particolare, la informativa verterà su:

- misure ed attività di prevenzione
- norme e disposizioni aziendali di sicurezza
- il medico competente, ove previsto e sulle procedure di pronto soccorso
- il responsabile del servizio di prevenzione
- i rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività dell'impresa.

Il materiale informativo sarà consegnato in copia al lavoratore che firmerà all'atto della consegna per ricevuta e presa visione.

MODALITÀ DI ELEZIONE R.L.S.

Le parti richiamano espressamente quanto stabilito dall'accordo del 18.12.96 - all. 5.

Per le procedure elettorali si allega bozza del verbale concernente l'elezione del rappresentante.

Per quanto attiene le aziende con un numero di giornate minore di 150 annue, le parti convengono di utilizzare le stesse procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza utilizzando cioè l'allegata bozza.

Il rappresentante per la sicurezza conserva la carica esclusivamente nell'ambito del periodo di assunzione.

I permessi di cui al punto 3 dell'accordo nazionale sono fruiti in modo proporzionato alla permanenza in azienda.

Letto, confermato e sottoscritto.

SICUREZZA SUL LAVORO – Impegno tra le Parti -

Le parti rimandano espressamente a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL del 25-5-10 e del protocollo n° 10 allegato al medesimo, esclusi i riferimenti normativi abrogati.

Visto il nuovo Testo Unico di cui al D.Lgs n° 81/2008, le parti decidono di incontrarsi per valutare il nuovo quadro normativo comprese le disposizioni ministeriali e contrattuali ancora da definire previste dall'art. 3 comma 13 del sopra citato T.U., e si impegnano a redigere un articolato specifico.

Allegato 3 - ACCORDO SINDACALE

Oggi 17 novembre 1998 in Parma tra:

- Unione Provinciale Agricoltori rappresentata dal Presidente Luca Marcora assistito dal Direttore Achille Coelli e dalla sig.ra Marta Zambrelli dell'Ufficio Sindacale;
- Federazione Provinciale Coltivatori Diretti rappresentata dal Presidente Davide Guareschi assistito dal Direttore Claudio Bovo e dal Vice Direttore Roberto Palù;
- Confederazione Italiana Agricoltori rappresentata dal Presidente Pietro Tiberti assistito dal Direttore Guido Baratta e dalla sig.ra Tiziana Peschiera;

e

- F.L.A.I. CGIL rappresentata da Ermanno Lannelli e Silvia Sartori;
- F.I.S.B.A. CISL rappresentata da Aldo Gennari;
- U.I.L.A. UIL rappresentata da Oreste Colonna

è stato raggiunto il seguente accordo.

Art. 1

Le Organizzazioni contraenti in applicazione del verbale di accordo 20/12/1988 concernente il rinnovo del C.PL. per gli operai agricoli, tenuto conto di quanto disposto nell'art.11 della legge n. 334 del 12/3/1968, si sono accordate ai fini della regolamentazione della "Cassa Integrazione Malattia infortunio e Assistenza Contrattuale".

Art. 2

La Cassa ha sede in Parma - Via Gramsci n. 26/B presso l'Unione Provinciale Agricoltori, sino a diversa decisione del Comitato di Gestione.

Art. 3 - Rappresentanza legale

La rappresentanza legale della Cassa spetta congiuntamente al presidente e al Vice Presidente del Comitato di Gestione.

Art. 4 - Scopi

La Cassa ha lo scopo di integrare nelle forme e nei limiti previsti dal presente accordo le forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale. A tale scopo viene costituito un apposito fondo (Fondo prestazioni integrative) per l'integrazione dell'in-

dennità giornaliera erogata dagli Istituti in caso di malattia e infortunio (salvo la responsabilità di terzi) nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie.

La Cassa ha altresì lo scopo di provvedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale al fine di far fronte agli oneri derivanti dalle prestazioni contrattuali che le Organizzazioni firmatarie di contratti ed accordi provinciali, svolgono a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro nell'agricoltura parmense.

A tal fine viene istituito un apposito Fondo (Fondo C.A.C.).

Art. 5 - Beneficiari

Le indennità di cui agli articoli 23,24,25 e 26 saranno fissate e corrisposte per ciascun anno nell'ambito delle disponibilità della Cassa.

Le indennità stesse verranno erogate ai lavoratori che abbiano prestato l'attività lavorativa nella provincia di Parma e siano iscritti nei relativi elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Le indennità in parola non competono ai lavoratori dipendenti dei Consorzi di Bonifica, del Corpo Forestale dello Stato, delle latterie sociali, nonché a coloro che fruiscano delle indennità medesime in altri settori.

Art. 6 - Contributi

I contributi dovuti dai datori di lavoro e dai lavoratori sono quelli stabiliti dall'art.32 del presente Regolamento. Il Comitato di Gestione stabilisce le norme della loro riscossione.

I contributi di cui sopra saranno anticipati e versati integralmente dal datore di lavoro: la quota a carico dei lavoratori a tempo determinato verrà detratta dalla tariffa oraria, mentre la rivalsa a carico dei lavoratori a tempo indeterminato sarà effettuata mensilmente nel relativo prospetto paga. I datori di lavoro inadempienti al versamento dei contributi di cui sopra saranno tenuti ad erogare direttamente ai lavoratori dipendenti le indennità integrative di cui al presente Regolamento, salva ed impregiudicata ogni altra iniziativa legale.

Di norma la Cassa interverrà erogando le prestazioni di sua competenza, solo qualora il datore di lavoro risulti inadempiente per non più di una annualità nel corso degli ultimi 5 anni e che provveda comunque a sanare ad ogni effetto la sua posizione entro 30 giorni dall'apposito invito della Cassa.

Art. 7

Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano a svolgere una proficua vera intesa ad evitare ogni forma di evasione dei contributi costitutivi la Cassa.

Si danno atto che ogni azione intesa al recupero giudiziale delle somme evase dovrà essere preceduta dalla convocazione degli inadempienti presso le Commissioni Sindacali Provinciali di cui ai vigenti contratti di categoria.

Art. 8

Il contributo di cui all'art.6 è dovuto da tutti i datori di lavoro operanti in Provincia di Parma ed è calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini contributivi sia per gli operai a tempo indeterminato che a tempo determinato. In ottemperanza del D.L. 146/96 per gli operai a tempo determinato appartenenti alle qualifiche per le quali non si è verificato il superamento del salario medio convenzionale, il contributo C.I.M. è calcolato in base al salario convenzionale stesso.

La base impositiva è riferita al numero di giornate accertato dallo SCAU relativamente all'anno precedente per quanto riguarda gli O.T.D., e al momento della rilevazione per gli O.T.I.

Art. 9

Il versamento dei contributi da parte del datore di lavoro segue l'anno solare.

Art. 10

Il gettito contributivo costitutivo del Fondo prestazioni integrative al netto delle spese di gestione del Fondo e di quelle necessarie per il funzionamento del Comitato di Gestione (affitto, sede, arredamento, spese postali, telefoniche, telegrafiche, controllo elenchi datori di lavoro e lavoratori, reperimento dati, spese di personale, ecc.) è destinato alle prestazioni integrative cui agli art.23, 24, 25 e 26.

Art. 11

Il gettito contributivo del Fondo C.A.C. al netto delle spese di gestione del fondo e di quelle necessarie per il funzionamento del Comitato di gestione (affitto, sede, arredamento, spese postali, telefoniche, controllo elenchi datori di lavoro e lavoratori, reperimento dati, spese di personale, ecc.) è destinato per il 45% alle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro contraenti e per il 55% alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo.

Art. 12 - Comitato di gestione

La Cassa è retta da un Comitato di Gestione composto da 6 membri di cui:

- n. 3 designati dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro (n.1 dell'Unione Provinciale Agricoltori, n.1 della Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, n.1 della Confcoltivatori Provinciale);
- n. 3 designati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori (n. 1 dalla F.L.A.I. C.G.I.L., n. 1 dalla FISBA - C.I.S.L., n. 1 dalla UISBA U.I.L.).

Ai lavori del Comitato partecipa senza diritto di voto il Segretario della Cassa all'uopo incaricato dal Comitato stesso. Le dimissioni o le sostituzioni dei membri devono essere comunicate alla segreteria della Cassa tramite raccomandata a.r. o a mano con firma per ricevuta.

Ai membri del Comitato di Gestione e al segretario potrà essere corrisposta una somma a titolo di gettone di presenza nella misura quantificata dal Comitato medesimo.

Art. 13 - Compiti del Comitato

Il Comitato provvede all'amministrazione e alla gestione della Cassa su mandato delle Organizzazioni Sindacali compiendo tutti gli atti necessari allo scopo. In particolare è compito del Comitato di Gestione:

- a) gestire i contributi attribuiti alla Cassa dai contratti collettivi di categoria;
- b) provvedere alla compilazione ed all'approvazione dei bilanci preventivi e consuntivi della Cassa;
- c) vigilare su tutti i servizi e in particolare sulla riscossione dei contributi e l'erogazione delle prestazioni;
- d) istituire presso le Banche o l'Amministrazione Postale depositi di conto corrente;
- e) promuovere gli atti amministrativi e giudiziali ritenuti convenienti per il buon funzionamento della Cassa;
- f) provvedere ai rimborsi delle spese sostenute da organizzazioni sindacali, membri del Comitato, di segreteria e del personale;
- g) deliberare sulle prestazioni straordinarie di cui all'art.26 nonché su ogni altra pratica che la presidenza ritenga di dover sottoporre alla decisione del Comitato.

Art. 14 - Riunioni e deliberazioni

Il Comitato di Gestione si riunisce su convocazione del Presidente e/o del Vice Presidente oppure quando ciò sia richiesto da almeno 3 membri del Comitato stesso.

La convocazione è effettuata dal Presidente o dal Vice Presidente tramite la Segreteria mediante avviso scritto da recapitarsi almeno 5 giorni prima della riunione del Comitato.

In caso di assoluta urgenza il termine sarà ridotto a 24 ore mediante avviso telegrafico.

La convocazione dovrà contenere data, ora della riunione e gli argomenti posti in discussione.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti il Comitato.

In apertura di riunione si dovrà dar luogo alla lettura ed approvazione del verbale della riunione precedente.

Copia del verbale sarà consegnata ad ogni componente del Comitato di Gestione che ne faccia richiesta. Di norma le delibere sono adottate con il criterio dell'unanimità dei presenti.

Per le sole decisioni riguardanti l'erogazione delle indennità sarà richiesta la maggioranza dei presenti.

Il criterio dell'unanimità sarà richiesto per l'erogazione delle indennità straordinarie di cui all'art.26.

Art. 15 - Presidente e Vice Presidente

La Presidenza del Comitato di Gestione è espressa dalla componente dei datori di lavoro; la vice Presidenza dalla componente dei lavoratori.

È compito del Presidente e del Vice Presidente:

- a) rappresentare la Cassa nei confronti di terzi e in giudizio;
- b) sovrintendere all'applicazione del presente accordo;
- c) provvedere congiuntamente all'emissione dei mandati di pagamento in ordine:
 - alla liquidazione delle prestazioni di cui al presente accordo;
 - al trasferimento delle somme esatte;
 - alla ripartizione dei contributi di assistenza contrattuale di cui agli accordi fra le organizzazioni sindacali;
 - alle eventuali spese legali;
 - agli oneri derivanti da adempimenti contrattuali;
 - ad ogni, altra spesa derivante dalla gestione della Cassa previa delibera in tal senso da parte del Comitato.

Art. 16

I contributi di cui all'art.6 dovranno affluire sul conto corrente bancario intestato a "Cassa Integrazione Indennità Malattia Lavoratori Agricoli".

Art. 17

La messa in liquidazione della Cassa è disposta con delibera unanime delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo.

Si dovrà procedere alla liquidazione qualora la Cassa debba cessare ogni attività per disposizione di legge o per la perdita della sua autonomia finanziaria o funzionale. In entrambe le ipotesi le Organizzazioni Sindacali provvederanno alla nomina dei liquidatori determinandone i compiti e attribuendo loro i necessari poteri.

Le somme residue del fondo "Prestazioni Integrative" saranno comunque destinate alle prestazioni di cui agli artt. 23, 24, 25 e 26.

Art. 18

Qualunque modifica del presente accordo è di competenza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Art. 19

Per quanto non previsto dal presente accordo si farà riferimento alle vigenti norme contrattuali e di legge in materia.

Art. 20

Il presente accordo sindacale scadrà contestualmente al C.P.L. 15.04.97. Continuerà comunque ad operare sino al raggiungimento dell'accordo sul nuovo contratto provinciale di lavoro.

Art. 21

Tutte le indennità saranno fissate e corrisposte nell'ambito delle disponibilità della Cassa. In caso di mobilità eccezionale o comunque superiore a quella ragionevolmente preventivata dal Comitato di Gestione, le indennità potranno essere ridotte nell'ambito delle disponibilità della Cassa.

Qualora le indennità di malattia ed infortunio erogate dai competenti Istituti previdenziali dovessero subire un aumento in applicazione di future norme legislative, le Associazioni stipulanti riesamineranno il presente accordo.

Altrettanto sarà fatto in caso di gestione deficitaria della Cassa.

Art. 22 - Anticipazione delle indennità di malattia e infortunio

Fermo restando quanto disposto dall'art.44 commi 5, 6, 8, 10 e 11 del CPL 20.09.00, le Aziende che abbiano provveduto alle anticipazioni di cui al C.P.L. medesimo, per ottenere le prestazioni loro riservate dovranno presentare apposita domanda alla Cassa corredata dai seguenti documenti:

- buste paga attestanti l'avvenuta anticipazione delle indennità sostitutive della retribuzione in caso di malattia o infortunio;
- cedolino rilasciato dall'INPS o dall'INAIL attestante il periodo di malattia o infortunio nonché le indennità erogate dagli istituti medesimi.

Le domande, corredate dai documenti suddetti e sottoscritte dal titolare dell'azienda, devono essere comunque presentate entro 12 mesi dalla avvenuta localizzazione o girata degli assegni emessi dagli istituti previdenziali.

La Cassa, verificata la regolarità della domanda, provvederà alla liquidazione della pratica entro il termine massimo di 60 giorni dalla presentazione della domanda.

Art. 23 - Malattia

In caso di malattia la Cassa corrisponde a decorrere dal 4° giorno una indennità integrativa a quella erogata dall'INPS ai sensi delle leggi vigenti.

Per i primi 3 giorni (carenza) sarà corrisposta per gli operai O.T.I. e O.T.D. una indennità pari al salario di qualifica solo nel caso in cui l'assenza si protragga oltre il 7° giorno.

Il Comitato di Gestione in sede di esame a consuntivo dei risultati economici potrà ridurre il periodo di cui sopra nei limiti di compatibilità imposti dalle disponibilità del Fondo C.I.M.

Tutte le indennità sono riferite alle sole giornate indennizzate dall'INPS. Per gli o.t.i., fatte salve le limitazioni di cui agli artt.5 e 22 del presente regolamento, verrà corrisposto alle aziende la differenza fra quanto anticipato al lavoratore e quanto recuperato per effetto della localizzazione e dell'incasso degli assegni dell'INPS, nonché una ulteriore somma forfettaria, corrisposta a parziale copertura degli elementi retributivi non direttamente integrabili, pari all'11% dell'importo anticipato.

Solo nei casi di sospensione dell'anticipazione a norma dell'art.44 commi da 4 a 12 del CPL 20.09.00, le indennità previste per i casi di malattia competeranno direttamente ai lavoratori nelle misure di seguito indicate: dal 1 al 150 giorno la differenza tra il 100% del salario di qualifica e quanto erogato dall'INPS.

In ogni caso la domanda dovrà essere presentata entro 12 Mesi dalla localizzazione degli assegni.

Per gli operai a tempo determinato la Cassa corrisponderà dal 1 al 150 giorno di malattia la differenza fra quanto erogato dall'INPS e il salario di qualifica fatte salve le limitazioni di cui agli artt. 5, 27 e 28.

Tutte le malattie saranno integrate purché si verifichino in costanza di nullaosta.

Si precisa che in caso di anticipata chiusura del nulla - osta da parte del datore di lavoro il periodo integrabile è quello di durata del nulla - osta nel limite delle giornate indennizzate dall'INPS.

Si precisa infine che in caso di malattia, al lavoratore avviato con nulla - osta di durata superiore a mesi 3, spetterà una integrazione non superiore al numero di giornate effettuate nello stesso periodo dell'anno precedente, fatti salvi i casi in cui nell'anno precedente si siano verificate, nei periodi di cui sopra, assenze per infortunio o maternità e per i nuovi assunti i casi di iscrizione d'urgenza ai fini del recepimento delle prestazioni di malattia da parte dell'INPS previste per i lavoratori che non abbiano prestato attività lavorativa in agricoltura nel corso dell'anno precedente.

Art. 24 - Infortuni sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro la Cassa erogherà a decorrere dal giorno successivo al verificarsi dell'evento e sino al 150° giorno di riconosciuta inabilità, nel corso dell'anno solare, una indennità integrativa a quella erogata dall'INAIL ai sensi delle leggi vigenti.

Tutte le indennità sono riferite alle sole giornate riconosciute e indennizzate dall'INAIL.

Per gli O.T.I. in caso di infortunio sul lavoro verrà corrisposto dalla Cassa, salvo quanto erogato direttamente o indirettamente da altri in relazione ad accertata responsabilità di terzi, alle aziende:

- a) la differenza tra quanto anticipato al lavoratore e quanto recuperato per effetto della localizzazione e dell'incasso degli assegni INAIL;
- b) una ulteriore somma forfettaria pari all'11% dell'importo anticipato a parziale copertura degli elementi retributivi non direttamente integrabili.

Solo nei casi di sospensione dell'anticipazione a norma dell'art. 44 commi da 4 a 12 del CPL 20.09.00 le indennità competeranno direttamente ai lavoratori nella misura seguente:

- dal 1 al 150 giorno dell'anno solare la differenza fra quanto erogato dall'INAIL e il salario di qualifica.

In ogni caso la domanda dovrà essere presentata entro 12 mesi dall'avvenuta localizzazione da parte dell'INAIL.

Per gli O.T D. infortunati sul lavoro la Cassa erogherà, salvi i casi di accertata responsabilità di terzi, a decorrere dal giorno successivo al verificarsi dell'infortunio e sino al 150° giorno di riconosciuta inabilità nel corso dell'anno solare, la differenza fra quanto erogato dall'INAIL e l'ammontare del salario di qualifica, fatte salve le limitazioni di cui agli artt. 5,27 e 28 del presente regolamento.

In caso di infortunio la Cassa integrerà un numero massimo di 30 giornate oltre la risoluzione del rapporto di lavoro o della scadenza del nulla - osta a condizione che le stesse siano riconosciute e indennizzate dall'INAIL.

Art. 25 - Contributo spese termali

A tutti gli operai a tempo indeterminato dell'agricoltura parmense che si rechino in centri termali distanti dal luogo di residenza e costretti a pernottare in alberghi o pensioni per effettuare cure termali prescritte dall'INPS la Cassa su specifica domanda presentata dal lavoratore potrà intervenire erogando i contributi previsti al successivo art.26.

Art. 26 - Prestazioni di carattere straordinario

Il Comitato, a consuntivo di esercizio e compatibilmente con lo stato di liquidità della Cassa potrà destinare un'aliquota corrispondente al 10% delle somme esatte per il Fondo prestazioni integrative, per soddisfare anche domande rivolte ad ottenere contributi per altre spese sanitarie sostenute dai lavoratori e da questi debitamente documentate quali: protesi, protesi dentarie, apparecchi per la vista e per l'udito, cure fisioterapiche.

Il Comitato in fase di liquidazione delle domande provvederà a ripartire fra i richiedenti il contributo complessivo stanziato.

Per le protesi dentarie il contributo non potrà essere comunque superiore a Euro 103,29 pro-capite in unica soluzione.

Art. 27 - Disposizioni particolari

- a) La Cassa integrerà le prestazioni erogate dagli istituti solo qualora le infermità abbiano avuto inizio nel periodo di validità del nulla - osta rilasciato dalla competente Sezione del Collocamento, a condizione che il lavoratore abbia effettivamente iniziato il lavoro e che non siano state effettuate prestazioni lavorative nel periodo di malattia o di infortunio.
- b) Si precisa che in caso di malattia nessuna integrazione sarà corrisposta per le giornate domenicali e festive nazionali o infrasettimanali; in caso di infortunio saranno escluse dal computo delle indennità le sole giornate domenicali.
- c) In caso di dichiarazione infedele o di accertata inesistenza delle somme indebitamente percepite, gravate degli interessi legali maturati dalla erogazione alla restituzione, fatta salva ogni ulteriore azione legale.

A fronte di casi di frequente e dubbia morbilità il Comitato potrà interessare gli

Istituti previdenziali e le parti al fine di accertare l'esistenza del diritto a percepire le integrazioni di cui al presente regolamento.

Art. 28

Al fine di ottenere le prestazioni previste dal presente accordo gli interessati personalmente oppure tramite le Associazioni Sindacali di appartenenza dovranno inoltrare apposita domanda alla Cassa allegando i seguenti documenti:

- a) cedolino rilasciato all'INPS o dall'INAIL attestante il periodo di malattia o di infortunio nonché le indennità erogate dagli Istituti medesimi;
- b) copia del nulla - osta completo in ogni sua parte con particolare riferimento alla registrazione sul medesimo delle giornate effettuate dal lavoratore mese per mese se questo è O.T.D.
- c) ogni altro documento ritenuto indispensabile per la liquidazione della pratica.

Per gli operai a tempo determinato le domande, corredate dai documenti sopra citati e sottoscritte dagli interessati, vanno presentate entro e non oltre il 30 aprile successivo al verificarsi dell'evento morboso e saranno liquidate entro il 30 giugno.

Le domande presentate entro il 30 aprile ma incomplete per comprovato ritardo da parte di INPS o INAIL nel rilascio della documentazione di loro competenza, saranno liquidate entro il 30 ottobre dello stesso anno se perfezionate entro il 30 settembre

Le pratiche ancora incomplete al 30 settembre per comprovate motivazioni dovute all'INPS o all'INAIL slitteranno alla gestione successiva purché completate entro il 31 dicembre dell'anno successivo al verificarsi dell'evento.

Trascorso tale termine, il lavoratore decadrà da qualsiasi diritto di integrazione.

La medesima disciplina varrà per le domande di prestazione straordinaria che dovranno essere corredate dalla documentazione delle spese sanitarie sostenute direttamente dal lavoratore.

In ogni caso il Comitato erogherà l'indennità solo qualora il datore di lavoro non risulti inadempiente ai sensi del precedente art.6.

Art. 29 - Delega a riscuotere

Qualora l'avente diritto sia impossibilitato alla riscossione dell'indennità, potrà delegare una terza persona mediante atto scritto con firma autenticata dal pubblico ufficiale, procura o atto notarile.

Art. 30 - Decesso del beneficiario

In caso di decesso del beneficiario l'indennità sarà liquidata agli eredi che dovranno far pervenire alla Segreteria una dichiarazione di atto notorio attestante:

- a) la morte del beneficiario;
- b) l'indicazione degli eredi, degli aventi causa, la delega scritta autenticata ad uno di essi per la riscossione.

L'esibitore solleva il Comitato con apposita dichiarazione da qualsiasi responsabilità nei confronti degli altri aventi causa impegnandosi personalmente alla eventuale immediata restituzione di quanto illecitamente percepito gravato degli interessi legali maturati dalla riscossione alla restituzione, fatta salva la possibilità di adire le vie legali nei suoi confronti.

Art. 31

Il lavoratore e l'azienda sono tenuti a dare comunicazione dell'eventuale cambio di residenza avvenuto successivamente alla presentazione della domanda. Se all'indirizzo comunicato il beneficiario risulterà sconosciuto, la Segreteria procederà ad informare l'organizzazione Sindacale di appartenenza, la quale segnalerà la nuova residenza.

Trascorso inutilmente un anno dalla comunicazione della Cassa all'Organizzazione sindacale, il beneficiario perderà il diritto all'erogazione dell'indennità.

Art. 32

Il contributo di cui all'art.6 del presente accordo viene fissato nella misura dell'1 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali così suddivisa:

- Il 55% a favore del "Fondo Prestazioni Integrative" di cui il 60% a carico del datore di lavoro ed il 40% a carico del lavoratore.
- Il 45% a favore del "Fondo Assistenza Contrattuale" di cui il 45% a carico del datore di lavoro ed il 55% a carico del lavoratore.

Allegato 4

CONTRATTO INDIVIDUALE DI ASSUNZIONE

Oggi, _____

Il Sig. _____ titolare/legale rappresentante
dell'Azienda agricola _____
con sede in Via _____
C.F. _____

e

Il Sig. _____ nato a _____
il _____ residente a _____
C.F. _____

Si conviene e si stipula quanto segue:

DECORRENZA E DURATA:

l'assunzione del sig. _____
ha inizio il _____ e terminerà il _____
il rapporto di lavoro dovrà intendersi a tempo indeterminato/determinato.

PERIODO DI PROVA: viene pattuito un periodo di prova della durata di gg. _____ nel corso del quale del quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra, senza preavviso né indennità sostitutiva. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione si intende confermata.

Inquadramento:

AREA _____ QUALIFICA _____

Retribuzione: si fa esplicito riferimento a quanto previsto dai vigenti contratti di categoria per la qualifica assegnata.

Mansioni: le mansioni sono quelle previste dal livello di inquadramento.

Orario di lavoro: come previsto dai vigenti contratti di categoria.

Per quanto non previsto nel presente contratto individuale di lavoro si rinvia alle norme

di legge e dei contratti di categoria.

Il Signor _____ dichiara di accettare l'assunzione nei termini e alle condizioni di cui al presente contratto che accetta integralmente in ogni sua parte, in particolare il punto che fa riferimento al periodo di prova.

Letto confermato e sottoscritto

Il Datore di lavoro

Il Dipendente

INDICE

| | |
|---|---------|
| Verbale d'accordo | pag. 3 |
| PARTE INTRODUTTIVA | |
| Art. 1 - Oggetto del Contratto | pag. 5 |
| Art. 2 - Norma di recepimento | pag. 5 |
| RELAZIONI SINDACALI | |
| Art. 3 - Sistema delle relazioni - Welfare Contrattuale | pag. 6 |
| COSTITUZIONE DEL RAPPORTO - COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO | |
| Art. 4 - Mercato del lavoro | pag. 8 |
| Art. 5 - Assunzione | pag. 8 |
| Art. 6 - Contratto individuale | pag. 9 |
| Art. 7 - Periodo di prova | pag. 9 |
| Art. 8 - Diritto di riassunzione | pag. 10 |
| Art. 9 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei fanciulli, degli adolescenti | pag. 10 |
| Art. 10 - Lavoro interinale | pag. 11 |
| Art. 11 - Apprendistato | pag. 11 |
| Art. 12 - Rapporto di lavoro a tempo parziale | pag. 11 |
| Art. 13 - Categorie di operai agricoli | pag. 12 |
| Art. 14 - Manodopera migrante | pag. 13 |
| Art. 15 - Convenzioni | pag. 14 |
| CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE | |
| Art. 16 - Classificazione del personale | pag. 15 |
| Art. 17 - Capi | pag. 19 |
| Art. 18 - Mansioni e cambiamenti di qualifica per operai agricoli | pag. 19 |
| NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO | |
| Art. 19 - Orario di lavoro e flessibilità | pag. 21 |
| Art. 20 - Riposo settimanale | pag. 22 |
| Art. 21 - Ferie | pag. 22 |
| Art. 22 - Permessi per corsi di addestramento professionale | pag. 23 |
| Art. 23 - Permessi per corsi di recupero scolastico | pag. 23 |
| Art. 24 - Permessi straordinari | pag. 24 |
| Art. 25 - Giorni festivi | pag. 24 |

| | |
|---|---------|
| Art. 26 - Lavoro straordinario festivo e notturno | pag. 25 |
| Art. 27 - Interruzioni di lavoro, recuperi | pag. 27 |
| Art. 28 - Attrezzi e utensili | pag. 27 |

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

| | |
|---|---------|
| Art. 29 - Organizzazione del lavoro | pag. 28 |
| Art. 30 - Retribuzione | pag. 29 |
| Art. 31 - Salario per obiettivi | pag. 30 |
| Art. 32 - Accessori della retribuzione | pag. 30 |
| Art. 33 - Compensi particolari | pag. 31 |
| Art. 34 - Tredicesima mensilità | pag. 31 |
| Art. 35 - Quattordicesima mensilità | pag. 32 |
| Art. 36 - Modalità di pagamento delle retribuzioni e obblighi particolari fra le parti | pag. 32 |
| Art. 37 - Rimborso spese | pag. 33 |
| Art. 38 - Classificazione e retribuzione per età | pag. 33 |
| Art. 39 - Trattamento di fine rapporto | pag. 33 |

PREVIDENZA, ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

| | |
|--|---------|
| Art. 40 - Previdenza ed Assistenza | pag. 35 |
| Art. 41 - Malattia e infortunio | pag. 35 |
| Art. 42 - Cure termali | pag. 36 |
| Art. 43 - Anticipazione delle prestazioni economiche di malattia e infortunio agli operai a tempo indeterminato | pag. 36 |
| Art. 44 - Anticipazione delle prestazioni economiche di malattia e infortunio agli operai a tempo determinato | pag. 37 |
| Art. 45 - Cassa Extra Legem: maternità | pag. 37 |
| Art. 46 - Cassa Integrazione Salari | pag. 38 |
| Art. 47 - Anticipazione assegno al nucleo familiare | pag. 38 |
| Art. 48 - Fondo Integrativo Sanitario | pag. 38 |
| Art. 49 - Lavori pesanti e nocivi | pag. 39 |

SOSPENSIONI - RISOLUZIONE RAPPORTO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

| | |
|--|---------|
| Art. 50 - Trapassi di Azienda e casi di forza maggiore | pag. 40 |
| Art. 51 - Servizio militare | pag. 40 |
| Art. 52 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato | pag. 40 |
| Art. 53 - Dimissioni per giusta causa | pag. 42 |
| Art. 54 - Preavviso di risoluzione del rapporto | pag. 42 |
| Art. 55 - Norme disciplinari | pag. 43 |
| Art. 56 - Contenzioso disciplinare | pag. 43 |

DIRITTI SINDACALI

| | |
|---|---------|
| Art. 57 - Delegato d'Azienda | pag. 44 |
| Art. 58 - Tutela del delegato d'Azienda | pag. 44 |
| Art. 59 - Riunioni in Azienda | pag. 45 |
| Art. 60 - Diffusione contratti | pag. 45 |
| Art. 61 - Permessi sindacali | pag. 45 |
| Art. 62 - Quote sindacali per delega | pag. 46 |

NORME FINALI

| | |
|------------------------------------|---------|
| Art. 63 - Controversie individuali | pag. 47 |
| Art. 64 - Controversie collettive | pag. 47 |

ALLEGATI

| | |
|--|---------|
| 1 - Protocollo istitutivo osservatorio provinciale | pag. 48 |
| 2 - Accordo per la costituzione e il funzionamento del comitato paritetico prov.le per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro | pag. 51 |
| 3 - Accordo sindacale: regolamento di gestione cassa integrazione infortuni, malattia e assistenza contrattuale | pag. 54 |
| 4 - Contratto individuale di assunzione | pag. 65 |