

# CONTRATTO PROVINCIALE di LAVORO

*Per gli operai agricoli e florovivaisti  
della Provincia di Pavia*

**1° GENNAIO 2020 – 31 DICEMBRE 2023**

Il giorno 10 del mese di marzo 2021, presso la sede della Confagricoltura di Pavia

tra

- La **CONFAGRICOLTURA** di Pavia, rappresentata dal Presidente Giuseppe Cavagna Di Gualdana assistito dal Direttore Alberto Lasagna e dalla signora Monica Danelli;
- La **COLDIRETTI** di Pavia, rappresentata dal Presidente Stefano Greppi, assistita dal Direttore Rodolfo Mazzucotelli e dalla signora Giuseppina Cannavò;
- La **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI** di Pavia, rappresentata dal Presidente Davide Calvi, assistito dal Direttore Paola Fugagnoli e dalla signora Raffaella Schiaffonati;

e

- La **FAI-CISL** di Pavia, rappresentata dal Segretario Generale Alessandro Cerioli, dal segretario Marco Bertoni e dal signor Paolo Righini;
- La **FLAI-CGIL** di Pavia, rappresentata dal Segretario Generale Simone Accardo, dal segretario Aleksander Ndoja e dal signor Lorenzo Righetto;
- La **UILA-UIL** di Pavia, rappresentata dal Segretario Generale Mario Ganzu e dal signor Renato Ferrari;

in applicazione del CCNL, stipulato in data 22/10/2014, e più specificatamente agli Artt. 1, 2, 90, 91 dello stesso CCNL, e a seguito dell'accordo del 24 giugno 2004, stipulano il presente Contratto Provinciale di Lavoro che integra il CPL ad oggi vigente ai cui articoli fa riferimento.



# TITOLO I

## PARTE INTRODUTTIVA

### **Art. 1 – Oggetto del Contratto Provinciale di Lavoro**

(Riferito all'art. 1 del CCNL)

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (CPL), nell'ambito delle materie indicate dalle norme di rinvio contenute nella normativa nazionale, integra il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) nei rapporti di lavoro tra le aziende agricole, florovivaistiche, agrituristiche per quanto attiene all'attività agricola e le aziende esercenti l'attività ittica, singole o associate, e gli operai della Provincia di Pavia da essi dipendenti.

Le norme del presente CPL si intendono pertanto sostitutive e integrative delle corrispondenti norme contenute nel CCNL.

Sono considerate agricole le aziende:

- di prodotti agricoli tradizionali;
- ortofrutticole;
- zootecniche e di allevamento di animali di ogni specie;
- vitivinicole;
- allevamento ittico;
- di trasformazione della materia prima di propria produzione;
- agrituristiche;
- aziende esercitanti attività di natura faunistico - venatoria.

Sono considerate florovivaistiche le aziende:

- florovivaistiche e manutenzione del verde;
- vivaistiche produttrici di piante da frutto, ornamentali e forestali;
- produttrici di piante ornamentali da serra;
- produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- produttrici di bulbi, sementi da fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

All'interno di ciascun titolo della ripartizione per materia, sono stati inseriti gli articoli riguardanti specificatamente, gli operai agricoli, gli operai florovivaisti e i guardiacaccia.

Gli articoli del presente CPL che non contengono alcuna distinzione o precisazione tra le tre categorie di operai sopracitate, si applicano per tutti.

### **Art. 2 – Decorrenza e durata del CPL**

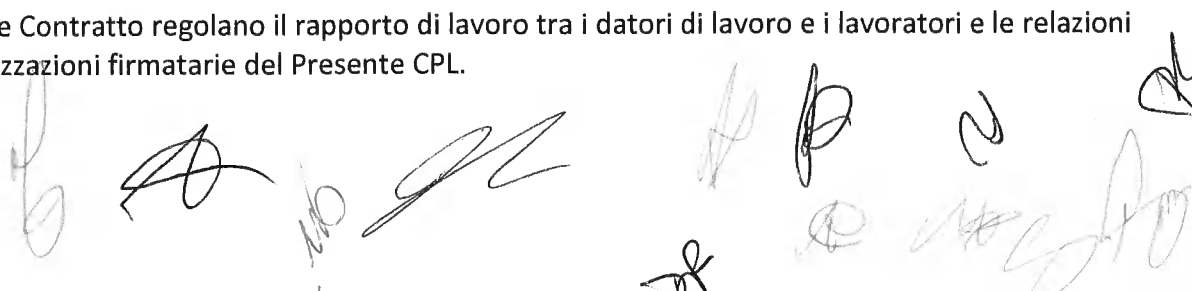
(Riferito all'art. 3 del CCNL)

Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023.

### **Art. 3 – Efficacia del contratto**

(Riferito all'art. 4 del CCNL)

Le norme del presente Contratto regolano il rapporto di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e le relazioni sindacali tra le Organizzazioni firmatarie del Presente CPL.



#### **Art. 4 – Sviluppo dell'agricoltura**

(Riferito all'art. 5 del CCNL)

Le rappresentanze sindacali provinciali degli imprenditori agricoli e dei lavoratori, in relazione ai principi e ai contenuti dettati all'art. 5 del CCNL, ritengono, relativamente alle tendenze di sviluppo economico dell'agricoltura provinciale, di poter individuare nei settori sopra riportati, le tendenze colturali che per vocazione delle rispettive zone omogenee si ritengono suscettibili anche di un conseguente miglioramento dei livelli occupazionali dei lavoratori.

## **TITOLO II**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 5 – Ente Bilaterale agricolo provinciale "CIMI e AV"**

(Riferito agli artt. 6 – 8 – 9 – 10 – 12 del CCNL)

Si conviene di riordinare e arricchire gli istituti già presenti nel CPL volti ad assicurare relazioni sindacali continue e collaborative, al fine di rispondere con azioni condivise alle necessità del settore, ai sensi degli Artt. 6 e 8 del CCNL vigente.

Pertanto si concorda di ampliare a favore dei lavoratori agricoli e florovivaisti il welfare contrattuale ed in particolare l'integrazione al reddito in caso di licenziamento, così come specificato al capitolo dedicato e disciplinato dal regolamento dell'Ente Bilaterale Agricolo provinciale.

#### **FORMAZIONE**

Le parti considerano fondamentale attivare nel settore agricolo e florovivaistico effettive occasioni di formazione professionale non episodica che, partendo dall'analisi dei dati fornita dall'Osservatorio provinciale, sia in grado di rispondere alla domanda di lavoro qualificato proveniente dalle aziende, alla necessità di evoluzione dei lavori e di crescita delle professionalità in rapporto alle trasformazioni e alla garanzia di qualità dei prodotti cui il mondo agricolo è chiamato.

Sulla base di tali analisi, da aggiornare nel tempo, le parti si faranno congiuntamente promotrici, attraverso il costituito Ente Bilaterale, di proposte e sollecitazioni ai soggetti istituzionali competenti per la concretizzazione delle iniziative formative e per la destinazione ad esse degli opportuni finanziamenti derivanti dalle risorse a tal fine previste dalle normative europee, nazionali, regionali e provinciali.

Promuovere un sistema di formazione professionale continua in grado di proporre a For.Agrì e agli altri soggetti territoriali e regionali preposti alla materia, progetti e piani di formazione mirati a rispondere alle esigenze presenti sul territorio provinciale, ad assicurare corsi di alfabetizzazione e di integrazione civile ai lavoratori immigrati, e a sviluppare corsi per la sicurezza sui luoghi di lavoro, la salubrità dell'ambiente e dei prodotti e a predisporre schede riassuntive dei principali istituti del Cpl nelle lingue delle etnie presenti sul territorio.

#### **SALUTE E SICUREZZA**

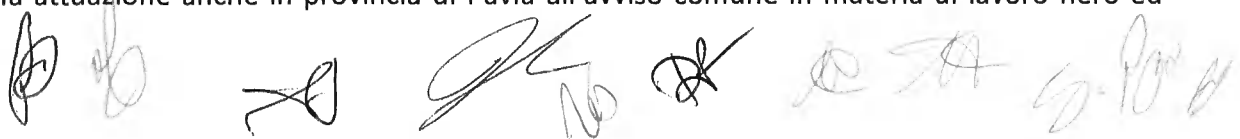
Dare attuazione all'Avviso comune recentemente sottoscritto a livello nazionale in materia.

Analizzare l'adempimento degli obblighi previsti dalla vigente normativa, gli infortuni sul lavoro, che a tal fine chiediamo siano segnalati tempestivamente anche all'Ente Bilaterale con lo scopo di concorrere a migliorare la gestione della salute e della sicurezza;

Raccogliere e predisporre schede informative sulle misure di prevenzione necessarie, da mettere a disposizione delle imprese e dei lavoratori, anche nelle lingue delle etnie presenti sul territorio.

#### **MERCATO DEL LAVORO**

Al fine di dare piena attuazione anche in provincia di Pavia all'avviso comune in materia di lavoro nero ed



irregolare in agricoltura, le parti confermano quanto indicato in proposito nello Statuto dell'Ente Bilaterale. Inoltre le parti daranno piena attuazione a quanto sarà definito in materia a livello nazionale.

### VALORIZZAZIONE DEL SETTORE

Dar vita a studi, ricerche, convegni, giornate di studio e pubblicazioni, anche in collaborazione con soggetti pubblici e privati, con lo scopo di valorizzare l'impresa e il lavoro del mondo agricolo, di farne risaltare la centralità nel tessuto produttivo, sociale ed ambientale della nostra provincia.

### OSSERVATORIO PROVINCIALE AGRICOLO

L'Osservatorio già costituito ed operante, diventa parte integrante dell'Ente Bilaterale e ne costituisce strumento operativo.

L'Osservatorio Provinciale, previsto dall'Art. 9 del CCNL per gli Operai Agricoli e Florovivaisti, e' formato da un Consiglio di 6 componenti designati dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo.

L'Osservatorio Provinciale Agricolo (OPA) ha lo scopo di acquisire, attraverso la raccolta e l'elaborazione dei dati necessari, le seguenti conoscenze:

- sulle tendenze produttive;
- sulle tendenze occupazionali;
- sull'analisi del fabbisogno di qualificazione e riqualificazione professionale.

L'Osservatorio Provinciale Agricolo si riunirà, su richiesta di uno dei componenti.

Gli incontri dell'osservatorio si svolgeranno con cadenza normalmente trimestrale.

### PAC E OCM

Ricompone il quadro a livello locale degli effetti sulle coltivazioni e sull'occupazione della nuova PAC (aiuti disaccoppiati, riconversioni e polifunzionalità), delle OCM e del PSR.

### INTEGRAZIONI AL REDDITO – WELFARE CONTRATTUALE – CONTRIBUTI di ASSISTENZA CONTRATTUALE

L'Ente Bilaterale Agricolo, oltre ad esercitare le funzioni di integrazione ai trattamenti di malattia, infortunio sul lavoro, maternità, decessi e provvidenze varie, eroga i contributi di assistenza contrattuale come previsto dall'Art. 87 del CCNL vigente.

Dalla data di vigenza del presente CPL, le parti concordano di ampliare le provvidenze in campo sanitario dando mandato al Comitato di Gestione dell'Ente di determinarne le tipologie e i limiti di erogazione, attraverso apposito regolamento.

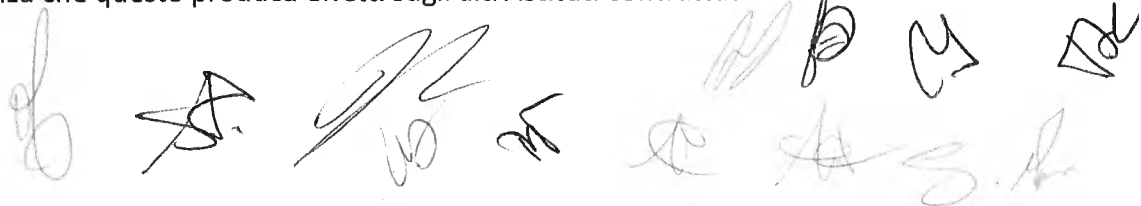
### CONTRIBUZIONE

La contribuzione alla bilateralità è obbligatoria, unificata per tutte le finalità dell'Ente Bilaterale a cui viene versata.

Con separato accordo le parti stabiliranno le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole attività sopraelencate.

Fermo restando il diritto dell'ente bilaterale provinciale a procedere al recupero dei versamenti omessi nei confronti dell'azienda inadempiente, l'azienda che non versi la contribuzione è obbligata a garantire al lavoratore le prestazioni equivalenti e a corrispondere al lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione, che per la bilateralità provinciale è fissata nella misura di 100 € mensili per i lavoratori a tempo indeterminato e di 5 € giornalieri per i lavoratori a tempo determinato.

La quota a carico dell'azienda è parte integrante della retribuzione del lavoratore (a tal fine saranno adeguate le tabelle retributive), senza che questo produca effetti sugli altri istituti contrattuali.



## Art. 6 - Commissione Provinciale di Conciliazione

Viene istituita la Commissione Provinciale di Conciliazione, che riassumerà le competenze relative ai licenziamenti per giustificato motivo (punto B Art. 51 del presente CPL) e alle controversie individuali (Art. 54 e 55 del presente CPL) ad eccezione dei casi disciplinati dalla L. 92/2012 Art. 1 comma 40 (imprenditore agricolo dimensionato oltre le 5 unità).

La commissione di Conciliazione ha sede presso gli uffici dell'Ente Bilaterale provinciale, denominato "CIMI - AV", ed è

composta da 3 rappresentanti designati dalle Associazioni agricole e da 3 rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente CPL, le quali sono le uniche titolate a presenziare all'istanza.

Le richieste di convocazione dovranno essere trasmesse alla Segreteria della Commissione la quale provvederà alla convocazione delle parti entro 15 giorni.

A conclusione di ogni sessione sarà redatto un verbale, sia in caso di esito positivo sia in caso di esito negativo.

Nel caso di licenziamenti per giustificato motivo, tale commissione assumerà le competenze relative di cui al punto B dell'Art. 51 del CPL; in questo caso il nulla osta rilasciato all'unanimità dei presenti, non dà luogo ad impugnativa delle parti sindacali.

## TITOLO III

### **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO**

#### **Art. 7 – Assunzione**

(Riferito all'art. 13 del CCNL)

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata in base alle disposizioni di legge; alla durata del rapporto di lavoro indicata dovrà corrispondere l'effettiva prestazione.

#### **Art. 8 – Periodo di prova**

(Riferito all'art. 15 del CCNL)

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

- **26 giorni lavorativi** per gli operai specializzati super e specializzati (**area 1**);
- **20 giorni lavorativi** per gli operai qualificati super e qualificati (**area 2**);
- **14 giorni lavorativi** per gli operai comuni (**area 3**).

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni, è soggetto a un periodo di prova di **due** giorni lavorativi.

Per i "fecondatori", come indicati all'art. 15, Area 1, del presente Contratto, il periodo di prova, tenuta presente la particolare specializzazione è stabilito in mesi **sei** per l'addetto all'allevamento bovino e bovino/suinicolo, e di mesi **quattro** per l'addetto al solo allevamento suinicolo.

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

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



## Art. 9 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori

(Riferito all'art. 16 del CCNL)

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.1967, n. 977, come modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345 e dal d.lgs. 18.8.2000, n. 262.

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 della maternità e della paternità"*, d.lgs. 26.3.2001, n.151).

## Art. 10 – Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale

(Riferito all'art. 17 del CCNL)

Le Parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

- a) Volontarietà delle parti;
- b) Priorità nel passaggio da 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 CCNL in vigore, 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:

- 1) La durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'Art. 15 del CCNL in vigore;
- 2) La durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- 3) L'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- 4) Ogni altra modalità di impiego.

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

- Per prestazioni settimanali: **24 ore**
- Per prestazioni mensili: **72 ore**
- Per prestazioni annuali: **500 ore**

I predetti limiti 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.

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali.

Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del **25%** rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del **15%**.

In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del **35%**.

Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di **2 ore** giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore ai **6 mesi**, purché si verifichino, anche



disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- Oggettive esigenze tecnico-produttive;
- Esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno **5 giorni**.

In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a **2 giorni**.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche o flessibili sono retribuite con una maggiorazione del **15%**.

Le parti concordano di disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto parziale per le lavoratrici madri con figli di età inferiore ai tre anni, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

#### **Art. 11 – Apprendistato Professionalizzante e di mestiere**

(Riferito all'art. 18 del CCNL)

Viene recepito quanto previsto per il contratto di assunzione di apprendistato dalle vigenti norme legislative nonché da quanto espresso a livello nazionale, tenendo conto di eventuali intese provinciali.

#### **Art. 11Bis – Appalti**

(Riferito all'art. 30 del CCNL)

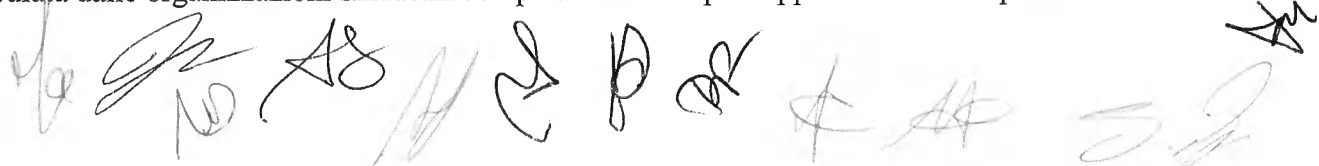
Le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto.

In particolare, è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva.

E' necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC).

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo / extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione - compreso il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento - previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.

Le Parti a livello provinciale definiscono modalità di comunicazione dell'appalto all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale.

#### **Art. 12 – Riassunzione**

(Riferito all'art. 20 del CCNL)

Il lavoratore a tempo determinato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro ha la facoltà di esercitare il diritto di precedenza entro il termine di trenta giorni dalla data di cessazione.

La richiesta deve essere prodotta in forma scritta. In deroga a quanto previsto dalla legislazione vigente, il diritto alla precedenza della riassunzione, potrà essere esercitato anche in assenza di esplicito richiamo nella lettera di assunzione.

Il datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze aziendali, dell'anzianità di servizio e della professionalità acquisita all'interno dell'azienda, provvederà alla riassunzione nel limite minimo dei due terzi del personale occupato in azienda a tempo determinato alla data dell'ultima assunzione del lavoratore interessato.

#### **Art. 13 – Trasformazione del rapporto di lavoro**

(Riferito all'art. 23 del CCNL)

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro contratto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro 6 mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro.

Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli Art. 21 e 22 del CCNL;
2. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli Art. 21 e 22 del CCNL;
3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

A tal fine deve essere redatto un atto scritto con l'indicazione del periodo di lavoro e delle fasi lavorative anche sulla base dell'accordo vigente da trasmettersi all'Ente Bilaterale Provinciale, entro i termini di 15 giorni dalla data di assunzione.

Per il pieno raggiungimento degli obiettivi contrattuali, i contratti che rientrano nella casistica di cui all'Art. 23 del CCNL, saranno oggetto di monitoraggio nell'ambito dell'Ente Bilaterale Provinciale.



#### **Art. 14 – Categorie di Operai Agricoli**

(Riferito all'art. 21 del CCNL)

Ai fini del presente Contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole, il cui rapporto è disciplinato dall'art 21 del CCNL degli operai agricoli e florovivaisti.

Per le modalità di determinazione e di pagamento delle retribuzioni si applicano le disposizioni di cui agli artt. 32, 34, 35 e 36 del presente CPL.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio e Cassa integrazione salari, vale quanto disposto dagli articoli 60 e 63 del CCNL e dagli articoli 43, 45 e 46 del presente CPL.

#### **Art. 15 – Categorie di Operai Florovivaisti**

(Riferito all'art. 22 del CCNL)

Ai fini del presente Contratto sono operai florovivaisti i lavoratori che esplicano la loro attività nelle aziende florovivaistiche individuate, di massima, dall'art. 1 del presente Contratto, il cui rapporto è disciplinato dall'art. 22 del CCNL degli operai agricoli e florovivaisti.

Per le modalità di determinazione e di pagamento delle retribuzioni si applicano le disposizioni di cui agli artt. 33, 34, 35 e 36 del presente CPL.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio e Cassa integrazione salari vale quanto disposto dagli articoli 61 e 63 del CCNL e dagli articoli 44, 45 e 46 del presente CPL.

### **TITOLO IV**

#### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Art. 16 – Classificazione degli operai agricoli**

(Riferito all'art. 31 del CCNL)

Gli operai agricoli si classificano come segue:

##### **Area 1**

##### **Specializzati Super**

Sono i lavoratori in possesso di specifiche e superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato.

##### **Specializzati**

Sono specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati.

##### **Area 2**

##### **Qualificati Super**

Sono i lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato, che siano in grado di svolgere con particolare competenza professionale superiore a quella dei qualificati.

##### **Qualificati**

Sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

### Area 3

#### Comuni

Sono i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

I Lavoratori agricoli della Provincia di Pavia sono così classificati:

#### Area 1

##### a) Lavoratori Specializzati Super

- Fattore;
- Conduttore di macchine agricole complesse e in grado di eseguire la manutenzione ordinaria del parco macchine aziendale;
- Conduttore di mietitrebbia;
- Macellatore e sezionatore di carni bovine e suine, solo o capo di un gruppo di lavoratori;
- Capo mungitore o mungitore solo, in stalla ad alta tecnologia, in grado di stabilire ed attuare i programmi di alimentazione e le cure sanitarie;
- Capo trattorista – trattorista solo – Capo casaro – Capo camparo – Camparo solo – Capo centro di allevamenti cunicoli e ittici – Capo dell'allevamento equino e di scuderia – Capo reparto di allevamento suinicolo.
- Addetto alla fecondazione artificiale dell'allevamento bovino e/o suinicolo aziendale, in possesso del relativo attestato di abilitazione.
- Sessatore, addetto alla individuazione sessuologica dei pulcini d'allevamento e/o incubatoio aziendale in possesso dell'attestato di abilitazione.
- Cuoco in azienda agrituristica.
- Capo guardiacaccia, la cui istituzione è obbligatoria.
- Guardiacaccia solo.
- Conduttore di impianto a biogas.
- Conduttore di impianto a biomasse.

Gli addetti alla fecondazione e i sessatori, nei tempi non occupati nelle rispettive specializzazioni, presteranno la loro opera nelle attività lavorative stabilite dal datore di lavoro.

##### b) Lavoratori Specializzati

- Addetto all'allevamento equino e di scuderia solo;
- Mungitore;
- Conduttore di macchine semoventi di utilizzo complesso;
- Trattorista;
- Casaro;
- Addetti alle sale parto, mangimifici aziendali e alimentazione negli allevamenti suinicoli;
- Potatori e innestatori delle coltivazioni viticole e frutticole;
- Vinificatori;
- Autisti;
- Macellatori e sezionatori non compresi tra i "super";

- Banconieri e addetti di cassa negli spacci di vendita al dettaglio;
- Abbattitori di piante con mezzi meccanici;
- Aiuto cuoco;
- Guida in azienda agrituristica;
- Guardiacaccia;
- Aiuto

## Area 2

### a) Lavoratori Qualificati Super

- Aiuto abbattitore piante;
- Camparo con mansioni di aiuto;
- Addetti alla fecondazione negli allevamenti avicoli;
- Addetti ai servizi in azienda agrituristica;
- Addetti ai servizi di accoglienza in azienda con enoturismo
- Addetti ai lavori di Cameriere di Sala in aziende agrituristiche;
- Scorta;
- Addetti alla distribuzione di prodotti fitosanitari con mezzi manuali, in possesso dell'apposito patentino.

### b) Lavoratori Qualificati

- Addetti all'allevamento equino e di scuderia;
- Addetti ai lavori di cameriere ai piani;
- Addetti ai lavori in cucina;
- Addetti ai lavori di cantina;
- Addetti ai lavori di monda, trapianto, taglio e raccolta riso;
- Addetti agli allevamenti avicoli e suinicoli non considerati tra gli specializzati;
- Addetti allo spandimento concimi e taglio lime;
- Addetti alla coltivazione orticola;

## Area 3

### Lavoratori comuni

Tutti i lavoratori che svolgono lavori generici e di pulizia con attrezzi manuali, quali: vanga o badile – zappa – forca – rastrello – seghetto o falchetto, e tutti gli altri lavori che non sono compresi nelle categorie degli specializzati o dei qualificati.

### MANSIONI

Fermi restando gli usi e le consuetudini locali, in quanto non siano espressamente modificati dal presente contratto, le principali mansioni per le varie categorie dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono le seguenti:

### Fattore

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page below the 'Fattore' heading. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

- Il fattore prende gli ordini dal conduttore dell'azienda o chi per esso;
- Sorveglia i preposti alla esecuzione dei lavori, manualmente coadiuvandoli;
- Segnala al datore di lavoro le eventuali inadempienze senza però avere poteri discrezionali o disciplinari.

### Capo mungitore

Le sue principali mansioni sono:

- disporre per l'inizio del lavoro;
- predisporre le razioni dei mangimi da somministrare al bestiame;
- assistere il bestiame nelle malattie e nei parti;
- ordinare e disimpegnare i turni di guardia, anche notturni;
- disporre i lavori d'arla;
- allevamento dei vitelli nati nella stalla;
- il capo mungitore è tenuto a disimpegnare anche le mansioni dei lavoratori appartenenti alla sua categoria, e non potrà assentarsi senza informare il conduttore.

### Mungitore

Il mungitore è il lavoratore addetto alle operazioni di mungitura, alla cura e del governo delle mucche in consegna e, di conseguenza, è tenuto ad effettuare le seguenti mansioni:

- mungitura;
- pulizia normale della stalla e dell'abbeveratoio;
- trasporto e riordino del letame in concimaia;
- preparazione della lettiera;
- preparazione, trasporto e somministrazione dei foraggi freschi e insilati e dei mangimi ammassati nel cortile;
- abbeverata del bestiame;
- cura ed assistenza delle mucche partorienti ed inferme;
- consegne del latte al casone aziendale, ove esiste, oppure al carico e scarico dei bidoni in azienda;
- lavori d'arla;
- tutti i mungitori godranno del turno di rotazione del bestiame a loro assegnato, che si intende costituito da mucche in lattazione, asciutte o coperte.
- Terminato il lavoro di stalla i mungitori non potranno recarsi ad eseguire lavori presso terzi, senza la preventiva autorizzazione del conduttore.
- I mungitori, nel disimpegno delle loro mansioni, dovranno attenersi alle buone norme dell'igiene alimentare e della zootecnia, e dalle istruzioni loro impartite in ordine al rispetto dell'orario e alla conseguente consegna del latte.
- Il mungitore impegnato nel turno di guardia alla stalla non potrà allontanarsi dalla cascina senza aver richiesto al conduttore, o al capo stalla, la sua sostituzione.

Eventuali casi di contenziosi, su richiesta delle parti, verranno esaminati dalla Commissione Sindacale Provinciale.

## Trattoristi

Trattorista specializzato:

- È il trattorista tenuto ad eseguire tutte le operazioni di coltura che gli verranno indicate dal datore di lavoro o chi per esso;
- Dovrà provvedere alle operazioni di trasporto e di traino entro e fuori l'azienda, e mantenere in perfetta efficienza le macchine affidategli per l'uso.
- Dovrà provvedere a dare tempestiva comunicazione al datore di lavoro degli eventuali guasti che comunque dovessero verificarsi alle macchine in dotazione.
- Nelle aziende con almeno tre trattoristi, il datore di lavoro dovrà affidare ad uno di essi la funzione di capo trattorista, e come tale inquadrato tra gli specializzati super, il quale sarà pienamente responsabile dell'efficienza delle macchine dell'azienda.
- Egli dovrà pure gestire le piccole riparazioni e le manutenzioni.

## Camparo

- Il camparo irrigatore è il lavoratore che provvede per la condotta e la distribuzione delle acque nei terreni d'azienda. Inoltre esso indirizza e sorveglia il personale addetto all'irrigazione ed allo spurgo e manutenzione dei cavi irrigatori.
- Il camparo, qualora debba prestare servizio di notte, avrà diritto al riposo compensativo diurno. Qualora per causa di forza maggiore, il riposo suddetto non fosse possibile, egli verrà compensato secondo il disposto dell'art. 21 del presente Contratto di lavoro.
- Al capo camparo ed al camparo solo nella categoria, compete la retribuzione dello specializzato super.
- Nelle aziende con più campari il datore di lavoro assegnerà ad uno di essi la qualifica di capo camparo.
- Al camparo compete la retribuzione per i lavoratori qualificati super.

## Casaro

Nelle aziende con almeno tre casari, il datore di lavoro potrà assegnare ad uno di essi le funzioni di capo casaro.

## Capo dell'allevamento equino e di scuderia

Le mansioni affidate al capo dell'allevamento equino e di scuderia, da eseguirsi secondo le direttive del datore di lavoro, sono le seguenti:

- disporre e provvedere alla buona e razionale alimentazione, al governo e alla cura dei capi equini di allevamento e di scuderia assegnati;
- assistere le fattrici durante il parto;
- provvedere all'allattamento e svezzamento dei puledri;
- praticare tutte le cure sanitarie prescritte dal veterinario comprese le iniezioni, e assistere anche nelle ore notturne i capi di bestiame ammalati che, a giudizio del veterinario medesimo, richiedono particolare assistenza;
- presiedere all'addestramento dei cavalli in relazione alla loro destinazione;
- dare tempestiva notizia al datore di lavoro dell'andamento dell'allevamento e della scuderia, in particolare per quanto riguarda gli aspetti sanitari, vigilare le scuderie, le rimesse e le sellerie, rispondendo del materiale che ha avuto in consegna.

## Addetto all'allevamento equino e alla scuderia

È il lavoratore che coadiuva il capo, in relazione alle disposizioni da questi impartite, nei lavori di cura, governo e custodia dei cavalli, attendendo altresì a tutti gli altri lavori di pulizia e riordino delle stalle, scuderia e rimesse.

L'addetto solo nella categoria dovrà anche attendere alle mansioni previste dall'ultimo capoverso del precedente paragrafo e sarà considerato capo con la retribuzione per questi prevista.

### Scorta

È il lavoratore che deve adempiere a tutti i lavori generici necessari all'azienda agricola:

- Il lavoratore scorta, senza avere mansioni specifiche, è tenuto a sostituire temporaneamente i lavoratori ammalati, o assenti dal lavoro, ed acquisisce tutti i diritti del lavoratore assente, per tutto il periodo della sostituzione.
- Nei giorni in cui è chiamato alla sostituzione di altri lavoratori deve presentarsi al lavoro osservando l'orario di lavoro della categoria per la quale presta servizio.

### Manzolaio

Il manzolaio è adibito alla cura e al governo delle manze in consegna ed è tenuto ad eseguire le seguenti mansioni:

- pulizia della stalla e dell'abbeveratoio;
- trasporto e riordino del letame in concimaia;
- preparazione della lettiera;
- preparazione e somministrazione dei mangimi occorrenti;
- abbeverata del bestiame in azienda;
- sorveglianza del bestiame al pascolo;
- accompagnamento del bestiame durante i trasferimenti.

### Generico

È il salariato comune addetto ai lavori che non rientrano nelle mansioni delle qualifiche superiori.

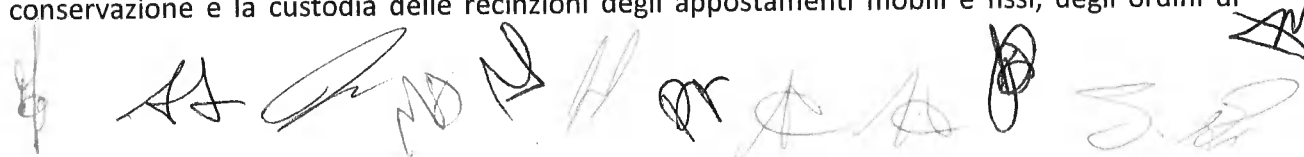
### Approvvigionamento dei foraggi verdi insilati nei giorni festivi

Quando ne ricorrono le esigenze, ferme restando le norme relative al godimento dei riposi settimanali e delle festività, i lavoratori a tempo indeterminato con esclusione dei mungitori e manzolari, provvederanno a turno, alle eventuali operazioni di approvvigionamento dei foraggi verdi e distribuzione degli insilati integrati (unifeed o similari) nei giorni festivi.

Tali prestazioni saranno retribuite in base al disposto dell'art. 23 del presente CPL.

### Guardiacaccia

- Vigilare l'azienda faunistico venatoria da cui dipende.
- Assicurare l'osservanza delle norme contenute nel testo unico delle leggi sulla caccia e di tutte le disposizioni che disciplinano la materia.
- Porre le tabelle perimetrali alle distanze di legge e curarne la manutenzione.
- Attendere alla lotta degli animali nocivi, catturare i cani randagi e provvedere al mantenimento della selvaggina in azienda, esclusa ogni forma di allevamento.
- Vigilare perché non vengano messe in opera lacci, tagliole e altre simili apparecchiature abusive.
- Redigere i verbali di contravvenzione e denunciare chi esercita abusivamente la caccia in azienda.
- Far rispettare a chi, in possesso del debito permesso eserciti la caccia in azienda, il regolamento interno, riferendo ogni eventuale infrazione al concessionario.
- Curare la conservazione e la custodia delle recinzioni degli appostamenti mobili e fissi, degli ordini di



cattura, degli attrezzi della azienda.

- Eseguire gli ordini e le istruzioni che il concessionario impartisce nell'ambito delle sue facoltà e responsabilità, nei limiti delle mansioni proprie del guardiacaccia.
- Astenersi da altre attività professionali o di qualsiasi genere, comunque retribuite, salvo esplicita autorizzazione del concessionario, da darsi per iscritto.

#### **Art. 17 – Classificazione degli operai floro vivaisti**

(Riferito all'art. 31 del CCNL)

Gli operai floro vivaisti si classificano come segue:

##### **Area 1**

##### **a) Specializzati Super**

Sono operai specializzati super i lavoratori in possesso di specifiche e superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato quali:

##### **➤ Ibridatore – selezionatore**

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

##### **➤ Conduttore – meccanico di macchine agricole operatrici complesse**

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

##### **➤ Conduttore – meccanico di autotreni o di autoarticolati**

L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla gestione della manutenzione ordinaria effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

##### **➤ Aiutante di laboratorio**

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

##### **➤ Potatore "artistico" delle piante**

L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica – figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

##### **➤ Giardiniere**

L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, a direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione.

Inoltre predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatogli.

### ➤ Conduttore di caldaie a vapore

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

### b) Specializzati

Sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati quali:

i vivaisti, i potatori, gli innestatori ed ibridatori, i preparatori di miscele per trattamenti antiparassitari, preparatori di fluidi per irrorazione, irroratori con attrezzi manuali per trattamenti antiparassitari con apposito patentino, i selezionatori di piante innestate, i conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado, i meccanici, gli elettricisti, gli spedizionieri, i costruttori di serra, conduttori di piccoli trattori per movimento terra e di mezzi meccanici semoventi quali piattaforme mobili.

Per i lavoratori specializzati ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale da stabilirsi nei contratti integrativi provinciali.

## Area 2

### a) Qualificati super

Sono operai qualificati super i lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato, che siano in grado di svolgerle con particolare competenza professionale superiore a quella dei qualificati, quali gli addetti agli impianti termici e gli aiuti innestatori in grado di provvedere, autonomamente, alla preparazione delle marze.

### b) Qualificati

Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, quali tutti gli aiuti degli specializzati di cui al comma b) dell'area 1°, e i preparatori di fluidi da irrorazioni, gli irroratori con attrezzi manuali per trattamenti antiparassitari con prodotti di terza classe, gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi, e trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

## Area 3

### Comuni

Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Al lavoratore, di qualunque categoria o qualifica, incaricato dal datore di lavoro o dal responsabile dell'azienda a mansioni di responsabilità e coordinamento, limitatamente alla durata dell'incarico, verrà riconosciuta un'indennità pari a 2% della paga giornaliera.

### **Art. 18 – Mansioni e cambiamento di qualifica per operai agricoli**

(Riferito all'art. 32 del CCNL)

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

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per la qualifica inferiore,



conservano i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione;  
nel caso invece siano adibiti a mansioni di una qualifica superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta;  
acquisiscono altresì il diritto alla nuova qualifica superiore quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di **20** giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno **due** volte per un periodo complessivo non inferiore a **40** giorni lavorativi nel corso di un anno.  
Ai fini dei passaggi di qualifica di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

**Art. 19 – Mansioni e cambiamento di qualifica per gli operai florovivaisti**  
(Riferito all'art. 33 del CCNL)

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e la retribuzione della categoria cui appartiene.  
Il lavoratore che, per esigenza dell'azienda, viene adibito a mansioni della qualifica superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal contratto collettivo per tale qualifica superiore.  
Egli acquisirà il diritto al riconoscimento della qualifica superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di **25** giorni, se il passaggio si riferisce dalla categoria dei qualificati a quella degli specializzati e di **15** giorni, se il passaggio avviene dalla categoria dei comuni a quella dei qualificati.  
I termini di 25 giorni e di 15 giorni per acquisire la qualifica superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

## TITOLO V

### NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

**Art. 20 – Orario di lavoro**  
(Riferito all'art. 34 del CCNL)

Con decorrenza 10 luglio 2002 l'orario medio di lavoro è stabilito in **39 ore settimanali**, pari a ore **6,30 giornaliere**.

L'orario si intende iniziato e finito nella sede aziendale abituale.

Gli addetti alle stalle ed agli allevamenti e alle attività a queste connesse, seguiranno l'orario medio giornaliero di cui sopra.

Per gli operai dipendenti da aziende florovivaistiche l'orario di lavoro è stabilito in **39 ore settimanali**.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro viene stabilita in funzione dell'organizzazione aziendale e potrà essere ripartita:

- su **5** giorni per un totale di **8** ore lavorative giornaliere dal lunedì al giovedì e di **7** ore lavorative il venerdì;
- su **6** giorni per un totale di **6,30** ore lavorative giornaliere dal lunedì al sabato;

Le aziende florovivaistiche che hanno strutture di vendita al dettaglio potranno stabilire un orario distribuito su **6** giorni settimanali compresa la domenica.

I lavoratori impegnati in questa attività usufruiranno di un riposo settimanale di **24** ore consecutive.

Per tutti gli altri lavoratori (ad eccezione degli addetti al lavoro di monda, trapianto e raccolta riso per i quali, ferme restando le 39 ore settimanali, è prevista una diversa distribuzione secondo le consuetudini locali) l'orario di lavoro viene stabilito come segue:

- Dal **1° novembre al 28 febbraio:** **ore 33 settimanali**



➤ **Dal 1° marzo al 31 ottobre:** ore 42 settimanali

Per gli OTD le ore straordinarie vengono calcolate dopo l'orario di lavoro giornaliero.

L'orario giornaliero di lavoro, relativamente ai predetti periodi, viene indicato, di massima, rispettivamente in:

- ore 6 su cinque giorni e ore 3 al sabato per il periodo da novembre a febbraio
- ore 8 su cinque giorni e ore 2 al sabato per il periodo da marzo a ottobre

Le aziende agricole e quelle faunistico-venatorie potranno stabilire, d'intesa con i lavoratori, una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale diversa da quella sopra indicata, anche su cinque giorni, in funzione dell'organizzazione aziendale.

### Flessibilità

In tutte le aziende agricole definite dall'Art. 1 del presente CPL, ove ricorrano particolari esigenze aziendali, quali ad esempio le fasi di semina e di raccolta dei prodotti agricoli e il periodo di esercizio della attività venatoria, potranno stabilire, previa informazione preventiva al delegato aziendale – dove presente – un orario di lavoro eccedente quello al momento in vigore in misura non superiore alle ore 48 settimanali, da utilizzare per un totale complessivo di 40 ore nell'arco dell'anno.

Il lavoratore a tempo indeterminato ha la facoltà di richiedere il 50% del monte ore di flessibilità accumulato nell'arco dell'anno come permessi individuali da fruire entro il 31 dicembre di ogni anno.

Per le ore lavorative relative a tali prestazioni, verrà corrisposto un importo pari al 20% della retribuzione globale di fatto; tali ore saranno recuperate dal lavoratore in un altro periodo dell'anno e comunque entro il 31 dicembre dello stesso anno, con la retribuzione del mese in cui viene effettuato il recupero.

Ai fini della flessibilità, l'intera giornata libera del sabato non è considerata festiva.

Per i lavori considerati "pesanti e con fattori di nocività" si applicano, per quanto concerne le riduzioni dell'orario di lavoro, le disposizioni stabilite all'art. 48 del presente CPL.

Le disposizioni del presente articolo relative all'orario di lavoro si applicano, per gli effetti operativi, a decorrere dal 1° gennaio 1989.

La paga oraria applicabile per tutte le ore lavorative nel predetto periodo è corrispondente alla retribuzione mensile in vigore dal 1° luglio 1988, divisa per 169.

### **Art. 21 – Permessi straordinari e congedi parentali** (Riferito all'art. 38 del CCNL)

All'OTI viene riconosciuto il diritto in caso di matrimonio ad un permesso retribuito di gg. 15 di calendario. In occasione della nascita di ogni figlio, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo), ai lavoratori padri, spetteranno le giornate di permesso retribuito come previsto dalla vigente normativa e ne seguirà le eventuali modificazioni.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di gg. 3 in caso di decesso di parenti fino al **secondo** grado (vedi **allegato 2**), fruibili ad evento.

Il lavoratore può usufruire in modo frazionato di permessi per la malattia del figlio nella misura prevista dalla legge, previa valutazione dell'azienda di detta richiesta (art 47 comma 1 e 2 del Dlg del 26 marzo 2001 n 151).

I giorni di cui sopra non sono conteggiati nelle ferie.

I lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto a 20 ore annue di permessi individuali non retribuiti da fruire entro il 31/12 di ogni anno previa richiesta scritta.

Per gli operai a tempo determinato, in costanza di rapporto, viene riconosciuta 1 giornata di permesso retribuito, in occasione della nascita di ogni figlio e per il decesso di parenti entro il secondo grado, da calcolarsi in funzione dell'organizzazione aziendale.

## **Art. 22 – Riposo settimanale**

(Riferito all'art. 35 del CCNL)

I lavoratori che prestano la loro opera alle dipendenze della aziende agricole, singole o associate, ivi compresi agli addetti alla cura e al governo del bestiame e quelli aventi particolari mansioni, debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

## **Art. 23 – Giorni festivi – Operai agricoli**

(Riferito all'art. 40 del CCNL)

In riferimento alla "Festa del Patrono del luogo", rimane stabilito che, quando la festività cade di domenica, in giorno festivo infrasettimanale o in giorno di riposo compensativo infrasettimanale, si considera festivo il giorno lavorativo seguente.

Nel caso in cui le festività nazionali e/o religiose siano coincidenti con la domenica agli OTI sarà corrisposto l'importo equivalente di 1/26 della retribuzione mensile indipendentemente che vi sia stata o non vi sia stata prestazione lavorativa.

Per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

## **Art. 24 – Giorni festivi – Operai Guardiacaccia**

In riferimento alla "Festa del Patrono del luogo", rimane stabilito che, quando la festività cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il primo giorno feriale seguente.

Nel caso in cui le festività nazionali e/o religiose siano coincidenti con la domenica agli operai sarà corrisposto l'importo equivalente di 1/26 della retribuzione mensile.

Se la festa cade nei giorni lavorativi e non vi è prestazione in tale giorno il trattamento economico è già compreso nella paga mensile corrisposta.

Se vi è prestazione lavorativa dovrà essere corrisposta, in aggiunta a quanto sopra, la retribuzione festiva.

Si precisa che le quattro feste nazionali e le feste religiose non possono essere fatte recuperare.

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla Legge 31 marzo 1954 n.° 90, per il caso di festività nazionale coincidente con la domenica.

Pertanto il 4 novembre diventerà giornata lavorativa a tutti gli effetti.

Per le quattro festività religiose soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) lavorative a tutti gli effetti, viene riconosciuto un periodo di quattro giorni di riposo compensativo.

## **Art. 25 – Giorni festivi – Operai florovivaisti**

(Riferito all'art. 41 del CCNL)

In riferimento alla "Festa del Patrono del luogo", rimane stabilito che quando, tale festività cade di domenica, in giorno festivo infrasettimanale o in giorno di riposo compensativo infrasettimanale, si considera festivo il giorno lavorativo seguente.

Nel caso in cui le festività nazionali e/o religioso siano coincidenti con la domenica agli OTI sarà corrisposto l'importo equivalente di 1/26 della retribuzione mensile indipendentemente che vi sia stata o non vi sia stata prestazione lavorativa.

Per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

## Art. 26 – Lavoro straordinario, festivo e notturno – Operai agricoli

(Riferito all'art. 42 del CCNL)

Si considera:

- Lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- Lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato, e comunque precisati all'art. 40 del CCNL;
- Lavoro notturno quello eseguito dalle ore **20** alle ore **6**, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare. Dalle ore **22** alle ore **5**, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.
- Lavoro straordinario festivo quello eseguito dopo l'orario normale di lavoro settimanale svolto nei giorni precisati all'art. 40 del CCNL.

Il lavoro straordinario non potrà superare le **3** ore giornaliere e in ogni caso le **18** ore settimanali complessive lavorate e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidenti necessità, per cui la mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

lavoro straordinario	<b>27%</b>
lavoro festivo	<b>37%</b>
lavoro festivo guardiacaccia	<b>50%</b>
lavoro notturno	<b>40%</b>
lavoro straordinario festivo	<b>45%</b>
lavoro festivo notturno	<b>55%</b>

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base naz., contingenza e CPL).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno che cada in regolari turni periodici di lavoro stagionali si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15%.

Per i mungitori si intende notturno il lavoro eseguito dalle ore 20 alle ore 5 e come tale verrà retribuito con una maggiorazione del 15% sulla paga base e contingenza.

Le ore straordinarie, festive e notturne dovranno essere segnate sul prospetto paga e liquidate ad ogni periodo di paga.

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

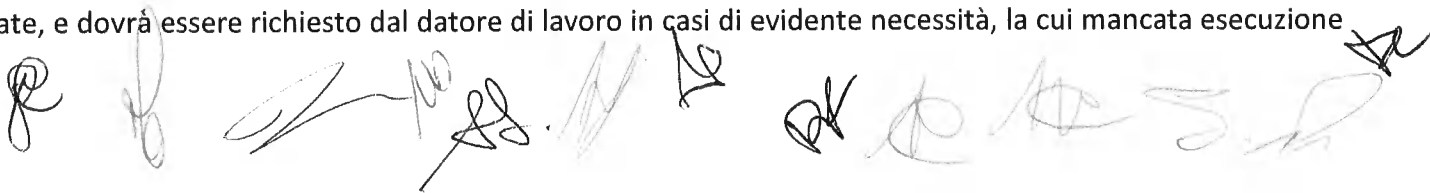
## Art. 27 – Lavoro straordinario, festivo e notturno – Operai florovivaisti

(Riferito all'art. 43 del CCNL)

Si considera:

- Lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 19 del presente CPL;
- Lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 24 del presente CPL;
- Lavoro notturno quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo.
- Lavoro straordinario festivo quello eseguito dopo l'orario normale di lavoro settimanale svolto nei giorni precisati all'art. 41 del CCNL.

Il lavoro straordinario non potrà superare le **3** ore giornaliere e in ogni caso le **18** ore settimanali complessive lavorate, e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione



pregiudichi le colture e la produzione.

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

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

lavoro straordinario	<b>29%</b>
lavoro festivo	<b>40%</b>
lavoro notturno	<b>48%</b>
lavoro straordinario festivo	<b>50%</b>
lavoro festivo notturno	<b>55%</b>

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che per la loro natura o per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 15%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base naz., contingenza, e CPL).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

#### **Art. 28 – Interruzioni – Recuperi – Operai agricoli**

(Riferito all'art. 44 del CCNL)

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata; nel caso di interruzione dovute a causa si forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che il lavoratore rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per il recupero delle ore di lavoro perdute da lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a causa di intemperie, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Nel caso in cui la perdita di ore lavorative sia inferiore alle 8 ore, detto recupero dovrà avvenire entro i sei giorni feriali successivi, con un massimo di due ore giornaliere o con l'utilizzo delle ore di flessibilità, come da Art. 19 del presente CPL.

Qualora il lavoratore venga comandato a lavori indispensabili durante le intemperie, le ore effettuate, agli effetti del recupero, saranno considerate doppie.

Facendosi luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della Legge 8 agosto 1972, n. 457.

#### **Art. 29 – Interruzioni – Recuperi – Operai florovivaisti**

(Riferito all'art. 45 del CCNL)

Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivo in un giorno.

Quando agli OTI non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi i limiti fissati dalla normativa in vigore.

Se l'interruzione del lavoro è pari alle ore giornaliere, non ci sarà recupero ma si utilizzerà la Cassa Integrazione come previsto dall'art. 8 della Legge 8 agosto 1972, n. 457.

#### **Art. 30 – Organizzazione del lavoro**

(Riferito all'art. 47 del CCNL)

Al fine di assicurare ai lavoratori OTI l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività, ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva, i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori potranno definire l'inizio e il termine dell'orario di lavoro, i riposi intermedi o turni, il godimento delle ferie e dei riposi settimanali per gli addetti al settore zootecnico dell'azienda.

### **Art. 31 – Ferie**

(Riferito all'art. 36 del CCNL)

Per gli OTI spettano per ogni anno di servizio presso la stessa azienda un periodo di ferie pari a 26 giorni lavorativi (169 ore).

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno agli OTI spettano tanti dodicesimi di 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.

Per i minori vale l'art. 23 della Legge n° 977 del 17 ottobre 1967.

Le parti concordano, preferibilmente entro il 31 marzo di ogni anno, il calendario delle ferie che dovrà tenere conto sia della programmazione produttiva e dell'organizzazione del lavoro aziendale sia delle richieste dei lavoratori.

Per gli OTD si fa riferimento a quanto stabilito dall'art.49 del CCNL.

Il godimento delle ferie è disciplinato dal D.lgs. n.° 66 del 2003 e dal D.lgs. n.° 213 del 2004 e successive integrazioni e modificazioni:

- Due settimane vanno fruito obbligatoriamente entro l'anno di maturazione, anche consecutivamente su richiesta del lavoratore;
- I restanti giorni spettanti devono comunque essere goduti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione

Il lavoratore ha la facoltà di richiedere per iscritto un periodo di ferie superiore alle due settimane consecutive, opportunamente programmate, che il datore di lavoro concederà, compatibilmente con le esigenze aziendali, con particolare attenzione alle necessità di ricongiungimento familiare.

### **Servizi sostitutivi – Impegno a verbale**

Le organizzazioni sindacali contraenti, allo scopo di assicurare le finalità previste dal primo comma del presente articolo, assumono impegno di affrontare e promuovere ogni valida iniziativa volta a dare attuazione delle disposizioni di cui la Legge regionale del 5.4.1983, n. 23, in materia di "servizi di sostituzione in agricoltura".

### **Art. 32 – Trasferimenti – Operai florovivaisti**

(Riferito all'art. 48 del CCNL)

Il lavoratore definitivamente trasferito avrà diritto al rimborso, da parte dell'azienda, di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia.

Inoltre avrà diritto ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di sette giornate di retribuzione.

Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la corresponsione di tutte le competenze maturate.

## **TITOLO VI**

### **NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 33 – Retribuzione – Operai agricoli**

(Riferito all'art. 49 del CCNL)

Per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

- 1) Paga base provinciale, distinta per qualifica

## 2) Indennità di contingenza

La paga base per qualifica degli operai è la seguente dal 1° gennaio 2021:

Qualifica	Retribuzione al 31/12/2019	Aumento CPL	TOTALE 01/01/2021
Specializzato Super	1.744,74	29,66	1.774,40
Specializzato	1.665,37	28,31	1.693,68
Qualificato Super	1.589,43	27,00	1.616,43
Qualificato	1.501,18	25,52	1.526,70
Comune	1.360,07	23,12	1.383,19

### Terzo elemento

Agli operai a tempo determinato compete, inoltre, una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato, la cui misura, espressa in percentuale, è calcolata sull'insieme della paga base (nazionale e provinciale) e dell'indennità di contingenza.

Tale indennità è pari al **30,44 %**.

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

Pertanto dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il 3° elemento.

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

Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità, e del trattamento di fine rapporto, vengono assunti anche i valori relativi ai compensi accessori stabiliti nel presente articolo, dei generi in natura corrisposti per patto o per consuetudine, nonché il valore della casa e degli annessi stabilito dall'art. 38 del presente contratto, pari a 280 Euro.

La retribuzione dei lavoratori, in base ai criteri e agli elementi costitutivi di cui al presente articolo, è determinata in misura mensile comprensiva delle festività nazionali e infrasettimanali previste dal presente contratto cadenti nei giorni lavorativi.

Assenze non retribuibili:

- assenze per malattia, infortunio e maternità;
- assenze per cassa integrazione;
- permessi non retribuiti;
- assenze per le quali non è contrattualmente prevista la retribuzione da parte dell'azienda.

Per gli OTI le trattenute per assenze non retribuibili saranno calcolate nei rispettivi periodi di paga in base alle ore 6,30 giornaliere, prescindendo dalla distribuzione dell'orario di lavoro.

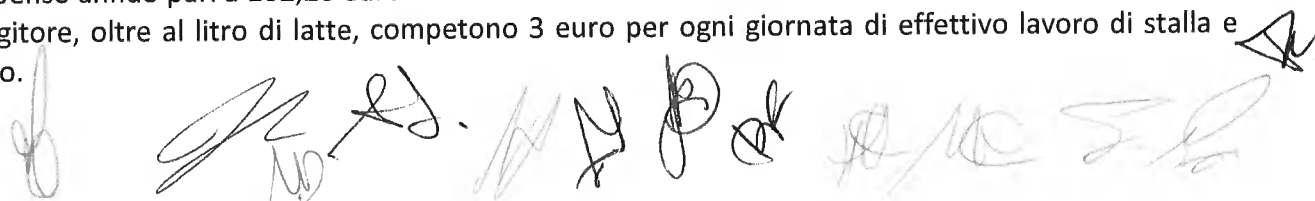
Le festività nazionali e infrasettimanali non sono computabili in sede di conguaglio.

### Maggiorazioni salariali

Con riferimento al comma 1 punto 2 dell'art. 49 del CCNL, oltre alle retribuzioni stabilite nel presente articolo i lavoratori a tempo indeterminato, in relazione alle rispettive categorie e mansioni di cui all'art. 15 del presente contratto, hanno diritto ai seguenti compensi:

Fattore: compenso annuo pari a 102,26 euro.

Ad ogni mungitore, oltre al litro di latte, competono 3 euro per ogni giornata di effettivo lavoro di stalla e vitello allevato.



Al capo mungitore, compenso pari a 3 euro per ogni vitello allevato.  
Si stabilisce l'indennità di reperibilità del Guardiacaccia pari al 2% della paga giornaliera.

### Art. 34 – Retribuzione – Operai florovivaisti

(Riferito all'art. 49 del CCNL)

Per gli operai florovivaisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

- 1) Paga base distinta per qualifica (nazionale e provinciale )
- 2) Indennità di contingenza

La paga base per qualifica degli operai è la seguente dal 1° gennaio 2021:

Qualifica	Retribuzione al 31/12/2019	Aumento CPL	TOTALE 01/01/2021
Specializzato Super	1.770,60	29,73	1.800,33
Specializzato	1.692,54	28,42	1.720,96
Qualificato Super	1.610,92	27,06	1.637,98
Qualificato	1.522,21	25,57	1.547,78
Comune	1.377,16	23,14	1.400,30

### Terzo elemento

All'operaio a tempo determinato compete, inoltre, una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato, la cui misura espressa in percentuale, è calcolata sull'insieme della paga base (nazionale e provinciale) e dell'indennità di contingenza.

Tale indennità è pari al **30,44 %**.

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

Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Per una maggior semplificazione ed omogeneizzazione nella applicazione degli aumenti salariali complessivi, si utilizzano le tabelle retributive provinciali per gli operai florovivaisti di cui sopra che diventano parte integrante del presente accordo.

Al momento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, gli operai florovivaisti acquisiscono il diritto al trattamento economico a tempo indeterminato, pertanto dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

### Art. 35 – 13<sup>a</sup> mensilità e 14<sup>a</sup> mensilità

(Riferito all'art. 51 / 52 del CCNL)

Fermo quanto previsto dall'art. 51 del CCNL, la 13<sup>a</sup> mensilità (la cui decorrenza e' 1 gennaio/31 dicembre) è pari alla retribuzione globale (paga base e contingenza, CPL e EDR., generi in natura, valore convenzionale alloggio e annessi), in vigore nel mese di dicembre, e deve essere corrisposta entro il 15 dicembre.

Fermo quanto previsto dall'art. 52 del CCNL, la 14<sup>a</sup> mensilità (la cui decorrenza e' 1 gennaio/31 dicembre) è pari alla retribuzione globale (paga base e contingenza, CPL e EDR, generi in natura, valore convenzionale alloggio e annessi), in vigore nel mese di aprile, e deve essere corrisposta contemporaneamente al salario di aprile.

### Nota a verbale

Per la validità del vigente CPL, per i lavoratori di stalla, il valore convenzionale dei "generi in natura" da applicare alla 13<sup>o</sup> e 14<sup>o</sup> mensilità è pari a 10,25 euro.



### **Art. 35 bis – Salario di produttività**

(Riferito all'allegato 4 del CCNL)

In applicazione dell'art.2 parte seconda 5°,6° e 7° comma e dell'allegato 4 del CCNL, le parti istituiscono il premio di produttività provinciale che determina erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività del settore. Le predette erogazioni, definite dalla variabilità dei risultati conseguiti, hanno le caratteristiche idonee per l'applicazione di quanto previsto dalle norme vigenti in materia di agevolazioni contributivo-previdenziali e fiscali.

Viene istituita la "Commissione Premio di Produttività" formata all'interno dell'Osservatorio Provinciale, presso l'Ente Bilaterale CIMI e AV, con un elemento per ogni sigla firmataria del presente contratto allo scopo di:

- indicare gli obiettivi di produttività per ogni comparto merceologico (Vitivinicolo, Risiero, Allevamenti e Florovivaismo);
- constatare i risultati raggiunti e definire la quota di Premio da erogare nella mensilità di giugno per tutti i lavoratori OTI e per i lavoratori OTD che hanno raggiunto le 150 giornate di lavoro presso la stessa azienda;
- dirimere ogni controversia riguardante gli obiettivi, i risultati e le somme da erogare e le modalità di pagamento delle stesse;
- modificare gli obiettivi variabili anche durante l'anno di esercizio, in presenza di eventi straordinari e non prevedibili che influiscono in modo evidente sul raggiungimento degli obiettivi.

La Commissione Premio di Produttività si riunirà obbligatoriamente almeno due volte per anno solare per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi.

La commissione premio di produttività predisporrà nel rispetto dei termini di legge lo schema disciplinante l'applicazione e l'erogazione del premio stesso così da consentirne il deposito.

### **Art. 36 – Scatti di anzianità**

(Riferito all'art. 53 del CCNL)

La data di decorrenza indicata all'ultimo capoverso dell'art. 53 del CCNL, rimane fissata, ai fini dell'anzianità di servizio, all'11.11.1969.

Si applicano le altre disposizioni stabilite dal citato art. 53 del CCNL.

### **Art. 37 – Modalità di pagamento delle retribuzioni**

(Riferito all'art. 49 del CCNL)

In relazione al comma 8 dell'art. 49 del CCNL, la retribuzione mensile degli operai a tempo indeterminato sarà corrisposta, ad ogni periodo di paga, mediante acconto entro il 15 del mese ed il saldo entro il giorno 8 del mese successivo.

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato saranno retribuiti, con le scadenze di cui sopra.

Le retribuzioni dovute al lavoratore a qualunque titolo, dovranno essere corrisposte con relativo prospetto paga, sul quale risulteranno i periodi di lavoro effettuati, sia ordinari che straordinari, festivi e notturni, nonché ogni altra competenza dovuta.

### **Art. 38 – Rimborso spese**

(Riferito all'art. 55 del CCNL)

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

Per quanto concerne le spese di vitto, queste vengono forfettizzate in 15 euro per ogni pasto, anche in caso di rientro in giornata.

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

### **Art. 39 – Alloggio ed annessi – Generi in natura**

A far tempo dal 16/10/96 il datore di lavoro è tenuto a fornire agli operai dipendenti assunti a tempo



indeterminato la casa di abitazione e relativi annessi (orto, pollaio, porcile e posto auto) proporzionati al nucleo familiare e alle esigenze igieniche e civili dello stesso.

Il datore di lavoro, qualora non disponga dell'alloggio di cui al precedente comma, o il dipendente non vi risieda, corrisponderà al dipendente un indennizzo casa pari al valore convenzionale annuo di 280 euro (20 euro x 14 mensilità).

### **Generi in natura**

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato avranno il diritto di richiedere al datore di lavoro i generi in natura prodotti nell'azienda, necessari ai bisogni della famiglia.

Il datore di lavoro ne addebiterà il valore seguendo l'indice dei prezzi rilevati dalla Camera di Commercio di Pavia.

### **Art. 40 – Manodopera addetta alle operazioni di raccolta**

Le campagne di raccolta vengono individuate, in provincia di Pavia, per i seguenti prodotti:

- Uva;
- Piante orticole e da frutta da pieno campo;
- Tabacco e Pomodoro.

Per quanto riguarda i lavoratori addetti alle operazioni di raccolta, la retribuzione è pari al 90% della paga del lavoratore comune.

Resta confermato che tali retribuzioni saranno applicate dalle aziende alla mano d'opera specificamente assunta per i lavori di raccolta predetti, intendendosi fin da ora esclusi dal campo di applicazione della presente norma gli operai normalmente occupati in azienda per lavori diversi da quelli di raccolta.

### **Art. 41 – Trattamento di fine rapporto**

(Riferito all'art. 57 del CCNL)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

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

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

In caso di morte dell'operaio agricolo l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2.122 del C.C.

Ove l'operaio agricolo deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) fino a tre mesi dalla data dell'evento.

Quando lo stesso operaio agricolo avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Per gli operai a tempo indeterminato la quota di TFR maturata nel corso di ogni anno sarà indicata nella busta paga nel mese di febbraio dell'anno successivo, oppure tramite prospetto allegato.

Le lavoratrici madri potranno accedere all'anticipazione del TFR in concomitanza con l'astensione facoltativa, nella percentuale dell'80% sull'ultima retribuzione, per il periodo richiesto o per il massimo di 6 mesi, stante la capienza del TFR effettivamente maturato.

## TITOLO VII

### PREVIDENZA – ASSISTENZA TUTELA DELLA SALUTE

#### **Art. 42 – Previdenza ed assistenza**

(Riferito all'art. 58 del CCNL)

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

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

#### **Art. 43 – Fondo nazionale di previdenza complementare**

(Riferito all'art. 59 del CCNL)

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa così come prevista dal D.lgs 124/1993 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art 4 del D.lgs 173/1998, le parti convengono di istituire un Fondo di previdenza complementare volontaria attraverso l'individuazione di strumenti adeguati che tengano conto delle specifiche caratteristiche del settore.

Le contribuzioni dovute al Fondo per gli operai agricoli e florovivaisti sono costituite da:

- 1 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2 per cento della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori con contratto a indeterminato di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori con contratto a determinato.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data stabilita nell'accordo istitutivo dello stesso, a cura del datore di lavoro con le modalità stabilite dalle parti e comunque per il periodo di riferimento.

#### **Art. 44 – Malattia ed infortunio – Operai agricoli**

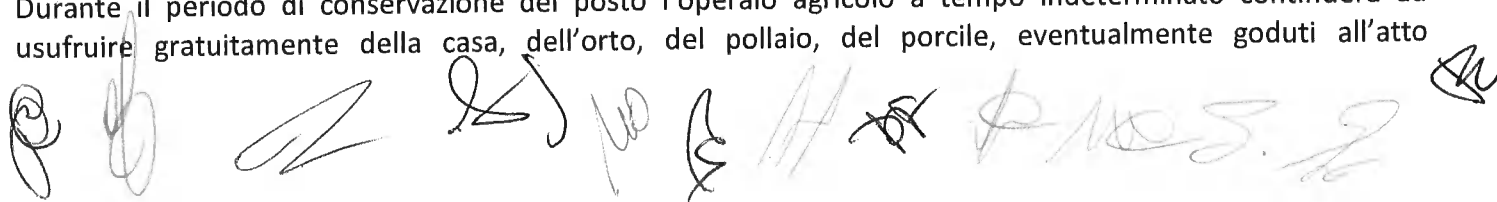
(Riferito all'art. 60 del CCNL)

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortuni sul lavoro, riconosciuti dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, accertata dal medesimo istituto.

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della 13<sup>a</sup> mensilità, della 14<sup>a</sup> mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

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



dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.

Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui si sono verificati la malattia o l'infortunio.

Il lavoratore infortunato od ammalato è tenuto ad informare il datore di lavoro entro 24 ore, e deve produrre certificato medico.

Nei casi d'infortunio o di malattia professionale, nel giorno in cui si verifica l'evento non si farà luogo ad alcuna ritenuta.

#### **Art. 45 – Malattia ed infortunio – Operai florovivaisti**

(Riferito all'art. 61 del CCNL)

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, accertata dal medesimo istituto.

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

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera nella misura del 25% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore al 1<sup>o</sup> febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965 n.1.124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto all'erogazione da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionali ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore al 1<sup>o</sup> febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo e quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stesa azienda 30 giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto nel caso di malattia ed infortunio, rispettivamente riconosciuto dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal 1<sup>o</sup> giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 4<sup>o</sup> e 5<sup>o</sup> comma precedenti.

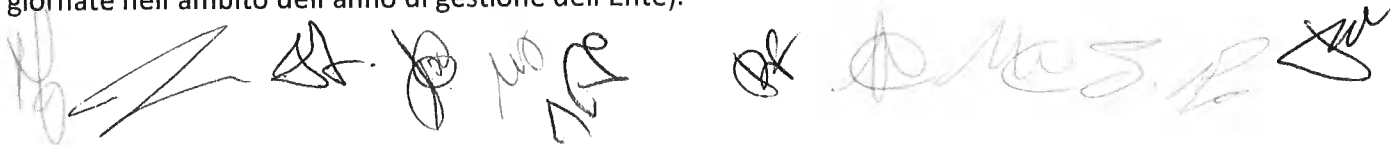
#### **Art. 46 – Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro**

(Riferito all'art. 62 del CCNL)

L'Ente Bilaterale CIMI-AV, costituito e disciplinato dai relativi Statuto e regolamento, eroga prestazioni integrative del trattamento economico di malattia, maternità (corrisposte dall'INPS) e infortunio sul lavoro (corrisposte dall'INAIL).

Inoltre eroga:

- a) contributo straordinario in caso di morte del lavoratore OTI;
- b) borse di studio per i lavoratori e per i figli dei lavoratori agricoli OTI e OTD (che abbiano lavorato per almeno 156 giornate nell'ambito dell'anno di gestione dell'Ente).



- c) contributi per l'acquisto di materiale didattico, per i figli dei lavoratori agricoli OTI e OTD che frequentino le scuole secondarie di primo grado.
- d) Contributo a sostegno del reddito dei lavoratori a tempo indeterminato che, durante l'anno dovessero essere licenziati in applicazione dell'Art. 51 lettera B (Giustificato Motivo) e della relativa procedura di cui all'Art. 5 (Commissione Paritetica), restano senza alcun reddito da lavoro o da pensione.

Gli importi delle quote contributive destinate all'Ente sono stabilite da specifici accordi sindacali fra le parti contraenti e quindi da una apposita tabella con l'indicazione delle quote (di cui il 50% a carico dei datori di lavoro ed il restante 50% a carico dei lavoratori).

La quota a carico dei lavoratori è trattenuta dal datore di lavoro e, da questi, versata all'Ente unitamente a quella di propria competenza.

Le erogazioni da parte dell'Ente delle prestazioni di cui ai punti **a, b, c e d** sopra indicati sono stabilite e regolamentate da specifici accordi fra le parti contraenti e quindi elargite secondo un'apposita tabella.

#### **Art. 47 – Cassa Integrazioni salari**

(Riferito all'art. 63 del CCNL)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazioni salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972 n. 457 nei casi previsti dalla legge stessa.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa Integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione all'indennità di legge nella misura del 10 % della normale retribuzione e ad anticipare la quota a carico dell'INPS.

#### **Dichiarazione a verbale**

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

#### **Art. 48 – Anticipazioni di trattamenti previdenziali**

(Riferito all'art. 64 del CCNL)

Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia e all'infortunio.

#### **Art. 49 – Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa**

(Riferito all'art. 65 del CCNL)

È costituito a livello Nazionale il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato F.I.S.A., che risponde ai requisiti di legge previsti dal d.lgs. 2.9.1997 n. 314 e successive modificazioni e integrazioni.

Il Fondo eroga prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali, secondo le previsioni del relativo regolamento.

Sono iscritti al Fondo gli operai agricoli e florovivaisti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per il finanziamento del Fondo è utilizzata la contribuzione di cui all'art. 7 lettera a del CCNL vigente, nella misura individuata da specifico accordo tra le Parti.

#### **Art. 50 – Tutela della salute dei lavoratori**

(Riferito all'art. 68 del CCNL)

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori pesanti o che presentano "fattori di nocività"

viene stabilito:

a) Sono considerati lavori pesanti:

- il taglio lime;
- lo spurgo dei cavi in acqua

b) Sono considerati lavori con fattori di nocività:

- la preparazione e la distribuzione dei diserbanti, degli insetticidi e anticrittogamici classificati, a norma di legge, in tutte le classi tossicologiche, i quali, sulla confezione, portano indicati i simboli e le descrizioni di rischio indicati dalla normativa vigente.
- distribuzione, sia a mano che a macchina, della calciocianamide in forma polverulenta, e solo la distribuzione a mano se in forma granulare.

Pertanto, in applicazione della normativa prevista dall'art. 67 del CCNL, nei confronti degli operai adibiti ai predetti lavori sono stabilite – a parità di qualifica e di retribuzione giornaliera in vigore – le seguenti riduzioni orarie:

#### Per gli operai agricoli

- riduzione di due ore giornaliere per i lavori considerati pesanti di cui la lettera a);
- riduzione di due ore e venti minuti giornaliere per i lavori con fattori di nocività di cui la lettera b);

#### Per gli operai florovivaisti

- le aziende limiteranno la prestazione degli operai adibiti a lavori con fattori di nocività a quattro ore giornaliere;
- il rimanente periodo per completare l'orario giornaliero in vigore sarà impiegato in altri normali lavori in azienda.

Per la distribuzione dei fitofarmaci ecc., la rotazione dei dipendenti avverrà nelle aziende in cui sarà possibile effettuarla.

Nel caso di possibile rotazione, l'orario di prestazione per la distribuzione dei presidi sanitari non supererà le 4 ore al giorno; chi effettuerà la rotazione non usufruirà di riduzione di orario di lavoro.

Viene precisato che le donne in gravidanza vengono escluse dal prestare lavori nocivi e ad esse viene garantita la possibilità di cambiare mansione.

#### Prevenzione e tutela

I lavoratori addetti a lavori che presentano fattori di nocività dovranno essere dotati da parte dell'azienda di indumenti e strumenti protettivi confacenti allo scopo, come previsto dalle norme di legge vigenti.

I lavoratori adibiti alla distribuzioni dei presidi sanitari di tutte le classi tossicologiche dovranno essere edotti dall'azienda del grado di pericolosità e sulle modalità di impiego del prodotto, nonché delle misure generali e particolari di prevenzione come indicate nel "Protocollo di intesa" riferito all'art. 67 del CCNL, interamente richiamato.

Ferma restando la regolamentazione in atto, verrà data attuazione alle intese intervenute con le rappresentanze ASL, confermandosi comunque che ogni lavoratore dovrà essere sottoposto ad almeno una visita medica annuale.

I datori di lavoro sono tenuti all'osservanza delle misure di prevenzione dei rischi di qualsiasi natura nei luoghi di lavoro come previsto dalle disposizioni legislative indicate nel già citato "Protocollo d'intesa".

A tali fini, potrà essere richiesta l'assistenza dei Centri di medicina preventiva delle ASL o degli altri istituti tecnici e sanitari pubblici allo scopo di verificare eventuali cause di rischio o di nocività.

## Formazione

I lavoratori che partecipano a corsi di formazione sulla tutela della salute e sul risanamento ecologico hanno diritto d'usufruire di 30 ore di permesso retribuito da detrarre dalle 200 ore per la formazione di cui all'Art. 37 del CCNL.

## Vestiario

Agli OTI con qualifica di mungitori e addetti agli allevamenti l'azienda fornirà un paio di stivali e una tuta da lavoro all'anno.

A tutti i dipendenti l'azienda fornirà un paio di scarpe anti-infortunistiche e una tuta da lavoro all'anno o comunque quando usurate.

Agli OTI con qualifica di guardiacaccia, l'azienda fornirà annualmente una divisa estiva, una divisa invernale, un indumento impermeabile, un paio di stivali in gomma e un paio di scarpe antinfortunistiche.

## Docce aziendali

Tutte le aziende agricole con dipendenti, devono essere dotate di un locale igienicamente rispondente alle norme in vigore da adibire a spogliatoio ad uso comune dei lavoratori, con relativo impianto di doccia.

## Libretto Sindacale e Sanitario

Le Parti concordano di adottare il Libretto Sindacale e Sanitario conforme al fac-simile allegato al presente contratto (Allegato n° 3), al quale si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'operaio presso le rispettive Organizzazioni Sindacali provinciali.

# TITOLO VIII

## SOSPENSIONE – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

### **Art. 51 – Passaggio di azienda**

(Riferito all'art. 72 del CCNL)

#### **A) Trapasso di azienda**

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti anche per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia liquidato dal cessante.

La comunicazione del trapasso dovrà essere formalizzata al dipendente e alla Commissione Provinciale di Conciliazione (di cui all'Art. 5 del CPL) almeno 30 giorni prima dell'evento.

#### **B) Fine di locazione di azienda**

La cessazione della conduzione dell'azienda per "finita locazione", risolve il rapporto di lavoro dei dipendenti mediante preavviso di cui all'art. 53 del presente Contratto Provinciale.

### **Art. 52 – Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato**

(Riferito all'art. 74 del CCNL)

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai, in base alle norme di leggi vigenti, può avvenire per "giusta causa" ai sensi dell'art. 2119 del C.C. o per "giustificato motivo", secondo la presente disciplina.

## A) Giusta causa

Si ha giusta causa di licenziamento per:

- 1) mancanza grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante;
- 2) danneggiamenti dolosi alle macchine, agli attrezzi, agli stabili, al bestiame ed alle coltivazioni;
- 3) assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi ed ubriachezza recidiva continuata;
- 4) condanne penali per reati comuni;
- 5) in tutti i casi di gravità tale che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro;
- 6) il furto in azienda.

Il provvedimento di licenziamento per giusta causa comporta la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, e dovrà essere comunicato al lavoratore a mezzo di raccomandata con R.R. e contenere i motivi che lo hanno determinato.

## B) Giustificato motivo

Si ha giustificato motivo di licenziamento per:

- 1) trasformazioni colturali o degli impianti tecnici e meccanici aziendali (riforme strutture e attrezzature);
- 2) passaggio dalla stalla tradizionale alla stalla semilibera o di libera stabulazione;
- 3) cambio di indirizzo colturale dell'azienda;
- 4) riduzione dell'attività aziendale a seguito di diminuzione di superficie per motivi diversi;
- 5) soppressione totale o parziale del carico del bestiame, oppure per cambio di indirizzo zootecnico (esempio: passaggio dalla produzione lattifera alla produzione della carne);
- 6) cessazione dell'attività aziendale;
- 7) aumento dell'apporto di manodopera impegnata in azienda appartenente al nucleo familiare del datore di lavoro;
- 8) Che non venga rinnovata o venga revocata la concessione dell'Azienda Faunistico Venatoria.
- 9) Che non venga rinnovato il Decreto di Guardia Giurata da parte delle competenti Autorità al personale che esercita esclusiva funzione di guardiacaccia.

Il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento del lavoratore per i casi previsti al punto B del presente articolo, dovrà farne richiesta motivata alla Commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 5 del presente CPL.

In esito di giudizio favorevole della richiesta da parte della commissione, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento del lavoratore o dei lavoratori mediante comunicazione di preavviso di cui all'art. 53 del presente CPL, da notificarsi entro e non oltre il 30° giorno dalla data in cui la Commissione ha assunto la relativa decisione.

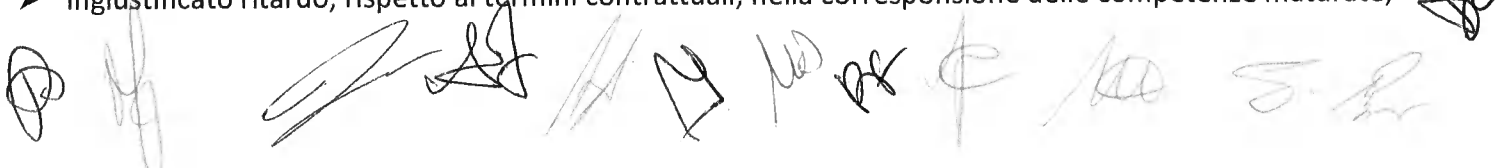
Durante il periodo di preavviso il lavoratore licenziato potrà recedere in qualsiasi momento dal rapporto. Qualora la Commissione non sia in grado di esprimere il proprio giudizio sui casi ad essa sottoposti in materia di licenziamenti individuali, valgono le norme previste dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300.

### Art. 53 – Dimissioni per giusta causa

(Riferito all'art. 75 del CCNL)

Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile il lavoratore a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi una delle seguenti cause:

- ingiustificato ritardo, rispetto ai termini contrattuali, nella corresponsione delle competenze maturate;





- comportamento lesivo della onorabilità del lavoratore da parte del datore di lavoro o del suo rappresentante, o comunque in tutti i casi di gravità tale che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto.

Le dimissioni per "giusta causa" devono essere comunicate al datore di lavoro a mezzo di raccomandata con R.R. e contenere i motivi che le hanno determinate.

#### **Art. 54 – Preavviso di risoluzione del rapporto**

(Riferito all'art. 76 del CCNL)

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

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

- due mesi nel caso di licenziamento;
- tre mesi nel caso di licenziamento di guardiacaccia con anzianità di servizio superiore ai 10 anni.
- quattro mesi per il caso di licenziamento previsto dall'art. 50, lettera B);
- un mese nel caso di dimissioni.

#### **Art. 55 – Norme disciplinari – Operai agricoli**

(Riferito all'art. 77 del CCNL)

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

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

Le infrazioni alla disciplina da parte del lavoratore saranno punite, seconda la gravità della mancanza, nel modo seguente:

- 1) Con multa sino ad un massimo di due ore di salario nel caso che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 2) Con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva o maggiore gravità delle mancanze di cui al punto 1;
- 3) Con la sospensione per una giornata di lavoro nel caso che si presenti in stato di ubriachezza.

Gli importi delle multe e delle trattenute, in quanto non rappresentano un risarcimento di danni, saranno versate sul c/c bancario dell'Ente Bilaterale CIMI-AV di Pavia.

L'infrazione disciplinare deve essere contestata immediatamente al lavoratore, od appena il datore di lavoro ne sia venuto a conoscenza, oltre che verbalmente anche a mezzo di lettera raccomandata.

Il lavoratore colpito da contestazione disciplinare dovrà fornire le proprie giustificazioni entro i 5 giorni successivi dalla data di ricevimento della contestazione, attraverso lettera raccomandata o mediante le modalità previste dall'art. 7 della L.300/70.

Qualora il datore di lavoro, respinga le giustificazioni fornite dal lavoratore, le sanzioni previste diventano esecutive.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può promuovere tramite la propria Organizzazione Sindacale, il tentativo di conciliazione secondo l'art. 5 del CPL, entro i venti giorni successivi dalla notifica del provvedimento, in questo caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte della Commissione.

Entro i 15 giorni successivi l'impugnazione, la Commissione provvederà alla convocazione delle parti per il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata adesione del datore di lavoro, il provvedimento disciplinare è nullo.

In caso di mancato accordo in Commissione, il lavoratore potrà ricorrere in via ordinaria così come previsto dalle leggi vigenti.

#### **Art. 56 – Norme disciplinari – Operai florovivaisti**

(Riferito all'art. 78 del CCNL)

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

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

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

- 1) Con multa fino a un massimo di due ore di paga nel caso in cui, senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione, e nei casi di negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;
- 2) Con multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al punto 1.

Gli importi delle multe e delle trattenute, in quanto non rappresentano un risarcimento di danni, saranno versate sul c/c bancario dell'Ente Bilaterale CIMI-AV di Pavia.

L'infrazione disciplinare deve essere contestata immediatamente al lavoratore, od appena il datore di lavoro ne sia venuto a conoscenza, oltre che verbalmente anche a mezzo di lettera raccomandata.

Il lavoratore colpito da contestazione disciplinare dovrà fornire le proprie giustificazioni entro i 5 giorni successivi dalla data di ricevimento della contestazione, attraverso lettera raccomandata o mediante le modalità previste dall'art. 7 della L.300/70.

Qualora il datore di lavoro, respinga le giustificazioni fornite dal lavoratore, le sanzioni previste diventano esecutive.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può promuovere tramite la propria Organizzazione Sindacale, il tentativo di conciliazione secondo l'art. 5 del CPL, entro i venti giorni successivi dalla notifica del provvedimento, in questo caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte della Commissione.

Entro i 15 giorni successivi l'impugnazione, la Commissione provvederà alla convocazione delle parti per il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata adesione del datore di lavoro, il provvedimento disciplinare è nullo.

In caso di mancato accordo in Commissione, il lavoratore potrà ricorrere in via ordinaria così come previsto dalle leggi vigenti.

#### **Art. 57 – Controversie individuali**

(Riferito all'art. 89 del CCNL)

Al primo comma dell'art. 87 del CCNL., si apporta la seguente norma integrativa: In caso di mancato accordo in prima istanza (in Commissione di conciliazione), il lavoratore può ricorrere in via ordinaria così come previsto dalle leggi vigenti.

## **TITOLO IX**

### **DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 58 – Delegati d'azienda – Tutela – Riunioni in azienda**

(Riferito agli artt. 80 – 81 – 82 – 83 – 84 - 85 del CCNL)

Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 80 – 81 – 82 – 83 – 84 - 85 del CCNL.

### **Art. 59 – Permessi Sindacali – Permessi per le Assemblee di Agrifondo**

(Riferito agli artt. 85 e 86 del CCNL)

Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 83 e 84 del CCNL.

### **Art. 60 – Contributo assistenza contrattuale**

(Riferito all'art. 87 del CCNL)

I datori di lavoro e i lavoratori dipendenti, a titolo di assistenza contrattuale e ai fini dell'integrazione delle indennità per malattia o infortunio di cui all'art. 45 del presente Contratto Provinciale, sono tenuti a versare, a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali Nazionali e Provinciali stipulanti il Contratto Nazionale ed il presente Contratto Provinciale, un contributo per ogni giornata di lavoro.

Per quanto riguarda il contributo contrattuale provinciale, l'entità, l'esazione, nonché la gestione sono stabilite e disciplinate da appositi accordi intersindacali, seguendo le modalità previste dagli artt. 41 e 42 del presente Contratto Provinciale.

### **Art. 61 – Quote sindacali per delega**

(Riferito all'art. 88 del CCNL)

In base all'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare.

La ritenuta può essere operata dall'azienda solo in base a specifica delega individuale, sottoscritta dal lavoratore, sulla quale devono essere indicati l'Organizzazione Sindacale di appartenenza, le modalità delle trattenute, e il numero di c/c sul quale la quota stessa deve essere versata.

Il lavoratore delegante, entro il 15 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce la quota sindacale, consegnerà la delega individuale all'azienda, la quale provvederà ad operare la ritenuta in due uguali rate, rispettivamente sulla 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

Qualora la delega venga invece consegnata in data successiva, ma prima del pagamento della 14<sup>a</sup> mensilità, la quota sindacale sarà trattenuta per una metà sulla retribuzione del mese in cui è pervenuta e l'altra metà sulla predetta 14<sup>a</sup> mensilità, mentre quando invece venga consegnata nel successivo corso d'anno la quota sindacale sarà trattenuta per intero sulla prima retribuzione mensile corrisposta.

L'azienda provvederà, entro 30 giorni successivi alla effettuata trattenuta, a versare la quota sindacale alla Organizzazione Sindacale beneficiaria, mediante il c/c indicato in delega.

La delega a trattenere la quota sindacale si intende vincolante per l'azienda fino a quando non intervenga, da parte del lavoratore, comunicazione scritta di revoca o di modifica della misura della quota sindacale precedentemente indicata; tali comunicazioni dovranno pervenire all'azienda entro il mese di novembre e spiegheranno la loro efficacia per l'anno successivo.

A series of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names.

## NORME FINALI

### **Art. 62 – Norme consuetudinarie**

Per tutto quanto non menzionato nel presente Contratto Provinciale valgono le norme del CCNL, del Codice Civile e le consuetudini locali.

## ALLEGATI

### Allegato 1

#### **Impegno a verbale: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.)**

(Riferito all'allegato 17 del CCNL)

Le parti territoriali valutano l'opportunità e la sostenibilità dell'eventuale, presa in carico della totale o parziale, da parte dell'ente bilaterale agricolo territoriale delle spese di gestione e funzionamento dell'RLST che opera limitatamente alle imprese iscritte ed in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità, salvo gli accordi già raggiunti nelle sedi provinciali in collaborazione con gli enti preposti.

### Allegato 2

#### **Calcolo TFR**

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dal CCNL preesistente, per cui detta indennità è commisurata a:

- 3 giornate di retribuzione globale per il servizio prestato fino al 31.12.1951;
- 5 giornate di retribuzione globale per il servizio prestato dall'01.01.1952 al 31.12.1960;
- 7 giornate di retribuzione globale per il servizio prestato dall'01.01.1961 al 31.12.1962;
- 10 giornate di retribuzione globale per il servizio prestato dall'01.01.1963 al 31.12.1967;
- 12 giornate di retribuzione globale per il servizio prestato dall'01.01.1968 al 31.12.1969.

#### **A decorrere dal 1° gennaio 1970:**

- 14 giornate lavorative fino a 3 anni di anzianità;
- 16 giornate lavorative da 3 a 6 anni di anzianità;
- 18 giornate lavorative da 6 a 10 anni di anzianità;
- 20 giornate lavorative oltre i 10 anni di anzianità.

#### **A decorrere dal 1° gennaio 1973:**

- 18 giornate lavorative;
- 20 giornate lavorative oltre i 10 anni di anzianità.

#### **A decorrere dal 1° luglio 1974:**

- 25 giornate lavorative.

#### **A decorrere dal 16 agosto 1976:**

- 26 giornate lavorative.



A seguito della legge 31.3.1977 n. 91 e del punto 3) dell'Accordo 2 maggio 1977 di aumenti della contingenza scattati posteriormente al 31.1.1977 sono esclusi dal computo della retribuzione da prendere a base per la determinazione dell'indennità di anzianità.

### Allegato 3

## Congedi Parentali

La Legge n.° 53 dell'8 marzo 2000 prevede permessi retribuiti per decesso o documentata grave infermità di un parente entro il secondo grado.

Il vincolo di parentela è quello tra persone che discendono da uno stesso stipite:

- Parenti di 1° grado: **genitori e figli**;
- Parenti di 2° grado: **fratelli, nonni, nipoti (figli di figli)**;
- Parenti di 3° grado: **bisnonni, pronipoti, zii, nipoti (figli di fratelli)**.

Per vincolo di affinità si intende quello che unisce un coniuge ai parenti dell'altro coniuge:

- Affini di 1° grado: **suoceri**;
- Affini di 2° grado: **cognati, nonni del coniuge**;
- Affini di 3° grado: **figli dei cognati, bisnonni del coniuge, zii del coniuge**.

### Allegato 4

## LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO

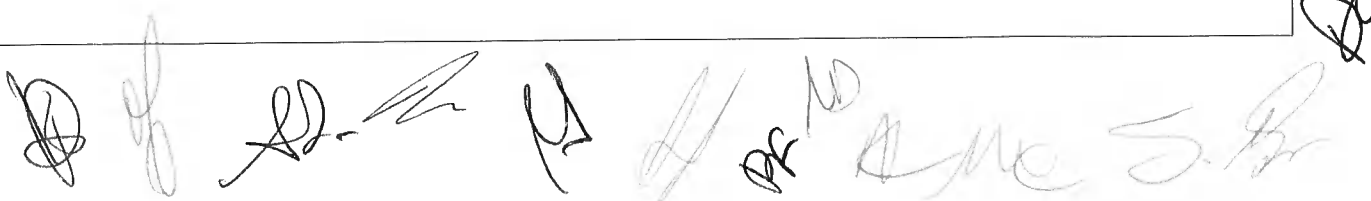
per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di .....

Lavoratore:

Libretto sindacale e sanitario

Azienda - denominazione	Comune di:
	Frazione - Via -

Lavoratore (cognome e nome)



Data di nascita	luogo di nascita Comuni	provincia
Residenza anagrafica Comuni	Frazione - Via	n°
Codice fiscale		
Iscritto alla Sezione Circostrizionale per il collocamento di:	Iscritto alla U.S.S.L. N° Medico di famiglia:	
Libretto di lavoro: N° (legge 10 gennaio 1935, n. 112)	Rilasciato dal comune di:	

Con rapporto di lavoro di:			
<input checked="" type="checkbox"/> "Ex" Salaricato fisso	<input type="checkbox"/> (O.T.I)	Operaio a tempo determinato	(O.T.D)
<input type="checkbox"/> Operaio a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> (O.T.I)	Con contratto formaz. lavoro	(O.T.D)

(N.B. - Barrare la casella corrispondente al tipo di rapporto)

Operaio a Tempo Determinato - OTD

Qualifica del lavoratore	
Avviamenti:	<input type="checkbox"/> con richiesta nominativa <input type="checkbox"/> per "art. 8/bis" <input type="checkbox"/> Altro

Interruzione di servizio:

Malattia -Periodi		NOTE
dal	al	_____
dal	al	_____
dal	al	_____
dal	al	_____
dal	al	_____
Infortunio sul lavoro		
dal	al	_____
dal	al	_____
dal	al	_____
dal	al	_____
dal	al	_____
Altri eventi		NOTE
dal	al	
dal	al	
dal	al	
dal	al	
dal	al	

*[Handwritten signatures and initials]*

Operaio a Tempo Indeterminato - OTI

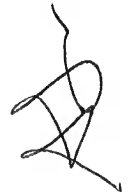
Qualifica del lavoratore	
Data di assunzione	Nulla osta N°
Rapporto di lavoro precedente:	O.T.DET. <input type="checkbox"/> O.T.IND. <input type="checkbox"/>
Eventuali patti aggiuntivi: (Da allegare rispondendo SI) <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

Infortunio	NOTE
dal al	
dal al	
dal al	
dal al	
dal al	
dal al	
Altri eventi	NOTE
dal al	
dal al	
dal al	
dal al	
dal al	
dal al	

Interruzione di servizio:

Cassa integrazione	NOTE
19 giornate n.	
19 giornate n.	
19 giornate n.	
19 giornate n.	
19 giornate n.	
19 giornate n.	
Infortunio sul lavoro	NOTE
dal al	
dal al	
dal al	
dal al	
dal al	
dal al	

anno	giornate	anno	giornate	anno	giornate
19		19		19	
19		19		19	
19		19		19	
19		19		19	
19		19		19	
19		19		19	
19		19		19	
19		19		19	











Art. 14	Classificazione degli operai agricoli	pag. 7	Art. 35	Modalità di pagamento delle retribuzioni	pag. 23
Art. 15	Classificazione operai florovivaisti	pag. 12	Art. 36	Rimborso spese	pag. 23
Art. 16	Mansioni e cambiamento di qualifica operai agricoli	pag. 14	Art. 37	Alloggio e annessi – Generi in natura	pag. 23
Art. 17	Mansioni e cambiamento di qualifica operai florovivaisti	pag. 14	Art. 38	Manodopera addeba alle operazioni di raccolta	pag. 24
			Art. 39	Trattamento di fine rapporto	pag. 24

#### TITOLO V

##### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 18	Orario di lavoro	pag. 15	Art. 40	Previdenza ed assistenza	pag. 25
Art. 19	Permessi straordinari	pag. 16	Art. 41	Fondo nazionale di previdenza complementare	pag. 25
Art. 20	Riposo settimanale	pag. 17	Art. 42	Malattia ed infortunio – Operai agricoli	pag. 25
Art. 21	Giorni festivi – Operai agricoli	pag. 17	Art. 43	Malattia ed infortunio – Operai florovivaisti	pag. 26
Art. 22	Giorni festivi – Operai guardiacaccia	pag. 17	Art. 44	Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro	pag. 27
Art. 23	Giorni festivi – Operai florovivaisti	pag. 17	Art. 45	Cassa integrazione salari	pag. 27
Art. 24	Lavoro straordinario, festivo e notturno – Operai agricoli	pag. 18	Art. 46	Anticipazioni di trattamenti previdenziali	pag. 27
Art. 25	Lavoro straordinario, festivo e notturno – Operai florovivaisti	pag. 18	Art. 47	Fondo integrativo sanitario	pag. 27
Art. 26	Interruzione – Recuperi – Operai agricoli	pag. 19	Art. 48	Tutela della salute dei lavoratori, vestiario e docce aziendali	pag. 28
Art. 27	Interruzione – Recuperi – Operai florovivaisti	pag. 19			
Art. 28	Organizzazione del lavoro	pag. 20			
Art. 29	Ferie	pag. 20			
Art. 30	Trasferimenti – Operai florovivaisti	pag. 20			

#### TITOLO VI

##### NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 31	Retribuzione – Operai agricoli	pag. 21	Art. 49	Passaggio di azienda	pag. 30
Art. 32	Retribuzione – Operai florovivaisti	pag. 22	Art. 50	Disciplina dei licenziamenti individuali per operai a tempo indeterminato	pag. 30
Art. 33	13 <sup>a</sup> mensilità e 14 <sup>a</sup> mensilità	pag. 23	Art. 51	Dimissioni per giusta causa	pag. 31
Art. 34	Scatti di anzianità	pag. 23	Art. 52	Preavviso di risoluzione del rapporto	pag. 31

#### TITOLO VII









##### PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

Art. 40	Previdenza ed assistenza	pag. 25
Art. 41	Fondo nazionale di previdenza complementare	pag. 25
Art. 42	Malattia ed infortunio – Operai agricoli	pag. 25
Art. 43	Malattia ed infortunio – Operai florovivaisti	pag. 26
Art. 44	Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro	pag. 27
Art. 45	Cassa integrazione salari	pag. 27
Art. 46	Anticipazioni di trattamenti previdenziali	pag. 27
Art. 47	Fondo integrativo sanitario	pag. 27
Art. 48	Tutela della salute dei lavoratori, vestiario e docce aziendali	pag. 28

#### TITOLO VIII

##### SOSPENSIONE – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 49	Passaggio di azienda	pag. 30
Art. 50	Disciplina dei licenziamenti individuali per operai a tempo indeterminato	pag. 30
Art. 51	Dimissioni per giusta causa	pag. 31
Art. 52	Preavviso di risoluzione del rapporto	pag. 31

Art. 53	Norme disciplinari – Operai agricoli	pag. 31
Art. 54	Norme disciplinari – Operai florovivaisti	pag. 32
Art. 55	Controversie individuali	pag. 33

**TITOLO IX**

**DIRITTI SINDACALI**

Art. 56	Delegati di azienda – tutela – riunioni in azienda	pag. 33
Art. 57	Permessi sindacali – Permessi per le assemblee di Agrifondo	pag. 33
Art. 58	Contributo assistenza contrattuale	pag. 33
Art. 59	Quote sindacali per delega	pag. 34

**NORME FINALI**

Art. 60	Norme consuetudinarie	pag. 34
---------	-----------------------	---------

**ALLEGATI**

All. 1	Calcolo del TFR	pag. 35
All. 2	Congedi Parentali	pag. 36
All. 3	Libretto Sindacale e Sanitario	pag. 37

**FEDERAZIONE PROVINCIALE**

**COLDIRETTI PAVIA**

Viale Brambilla, 34 - 27100 PAVIA  
 Tel. 0382.51.80.01 - Fax 0382.51.80.10

Cod. Fisc. 80007530183

Part. IVA 00970410182

  
 Federazione Provinciale  
 Coldiretti Pavia  
 Sede Provinciale  
 PAVIA - Via S. Paolo, 16/28  
 Cod. Fisc. 8007670166



**FAI CISL PAVIA - LOCI**  
 Via A. Rolli, 3 - 27100 Pavia  
 Tel. 0382/588180 - Fax 0382/302766  
 Cod. Fisc.: 96041140186

**FLAI CGIL Pavia**  
 SEGRETARIO GENERALE  
 SINDACATO ASSOCIATO



**Mario Ganzu**  
 Segretario Generale  
 paviac@iata.it