

 Confagricoltura
Viterbo - Rieti


AGRICOLTORI ITALIANI
DIAMO VALORE ALLA TERRA
VITERBO


COLDIRETTI
VITERBO

CONTRATTO
PROVINCIALE
DI LAVORO

DEGLI OPERAI
AGRICOLI E
FLOROVIVAISTI
DELLA
PROVINCIA DI VITERBO

IN VIGORE DAL 1/1/2016

CGIL

FLAI

FLAI CGIL
CIVITAVECCHIA
ROMA NORD
E VITERBO


UIL

LEGA
COMUNALE
DI VITERBO

 **CISL**
VITERBO

CONTRATTO
PROVINCIALE
DI LAVORO

DEGLI OPERAI
AGRICOLI E
FLOROVIVAISTI
DELLA
PROVINCIA DI VITERBO

IN VIGORE DAL 1/1/2016

Indice

Art. 01	Oggetto del Contratto	04
Art. 02	Decorrenza e durata del Contratto	05
Art. 03	Natura del rapporto	05
Art. 04	Assunzione	05
Art. 05	Periodo di prova	07
Art. 06	Ammissione al lavoro e tutela donne e dei bambini e degli adolescenti	07
Art. 07	Riassunzione	08
Art. 08	Convenzioni	08
Art. 09	Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti	08
Art. 10	Pastori e Vergari	13
Art. 11	Mansioni e cambio qualifica	13
Art. 12	Orario di lavoro	13
Art. 13	Banca ore individuali	14
Art. 14	Riposo settimanale e giorni festivi	15
Art. 15	Ferie	16
Art. 16	Congedi	16
Art. 17	Permessi per corsi di recupero scolastico	17
Art. 18	Organizzazione del lavoro	17
Art. 19	Retribuzione	17
Art. 20	Interruzioni del lavoro	18
Art. 21	Attrezzi di lavoro	18
Art. 22	Aumenti salariali	18
Art. 23	Tredicesima mensilità	19
Art. 24	Quattordicesima mensilità	19
Art. 25	Scatti di anzianità	19
Art. 26	Classificazione e retribuzione per età	20
Art. 27	Lavoro straordinario, festivo, notturno	20
Art. 28	Cottimo	21
Art. 29	Indennità mansioni fiduciarie	21
Art. 30	Salario per obiettivi	21
Art. 31	Trattamento di fine rapporto	21
Art. 32	Previdenza-prevenzioni-malattia-infortuni	22
Art. 33	Tutela della salute	23

Art. 34	Trattamento sostitutivo della retribuzione	23
Art. 35	Trapasso di azienda	24
Art. 36	Licenziamenti individuali	24
Art. 37	Dimissioni	25
Art. 38	Preavviso	25
Art. 39	Provvedimenti disciplinari	26
Art. 40	Sanzioni disciplinari	26
Art. 41	Delegato di azienda	26
Art. 42	Contributi contrattuali	27
Art. 43	Quote sindacali per delega	27
Art. 44	Controversie individuali	27
Art. 45	Controversie collettive	28
Art. 46	Condizioni di miglior favore	28
Art. 47	Varie	28
Art. 48	Dichiarazione a verbale	29
Art. 49	Ente bilaterale	29
Art. 50	Diarie	31
Art. 51	Clausola di rinvio	31
Allegato I - Convenzioni		32
Allegato II - Statuto dei lavoratori		34
Allegato III - Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro		46

Il giorno quattro del mese di agosto dell'anno duemiladiciassette (04/08/2017) presso la sede della Confagricoltura Viterbo - Rieti, sita in Viterbo, Via Mantova n. 4,

TRA

- la CONFAGRICOLTURA VITERBO - RIETI, rappresentata dal Presidente Sig. Giuseppe Ferdinando Chiarini, dal Direttore Sig. Angelo Serafinelli e dal Condirettore Sig. Daniele Ciorba;
- la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI di VITERBO rappresentata dal Presidente Sig. Mauro Pacifici, dal Direttore, Sig. Alberto Frau assistito dal Sig. Paolo Tozzi;
- la C.I.A. CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di VITERBO rappresentata dal Presidente Sig. Fabrizio Pini e dal Direttore Sig. Petronio Coretti;

E

- la FLAI-CGIL di Civitavecchia - Roma Nord e Viterbo rappresentata dal segretario provinciale sig. Massimiliano Venanzi assistito dal sig. Marco Nati;
- la FAI-CISL di Viterbo rappresentata Rosaria De Luca e Andrea Burla assistiti dal segretario regionale sig. Claudio Tomarelli;
- la UILA-UIL di Viterbo rappresentata dal segretario provinciale sig. Antonio Biagioli assistito dal segretario organizzativo Dino De Angelis;

SI È STIPULATO IL SEGUENTE

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Art. 1

Oggetto del contratto

Il Contratto Provinciale di Lavoro (C.P.L.) regola i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CPL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del C.C. e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo puramente esemplificativo:

- le aziende cerealicole;
- le aziende ortofrutticole;
- le aziende olivicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);

- le aziende vitivinicole;
 - le aziende funghicole;
 - le aziende casearie;
 - le aziende tabacchicole;
 - le aziende faunistico-venatorie;
 - le aziende agrituristiche;
 - le cooperative di servizi alle imprese agricole, di raccolta, trasformazione, condizionamento e commercializzazione dei prodotti conferiti dai soci;
 - le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
 - la produzione di energia elettrica attraverso impianti fotovoltaici, a biogas, a biomasse, ecc.;
 - le aziende florovivaistiche;
 - le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato.
- Per quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento alle norme del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 2

Decorrenza e durata del Contratto

1. Il presente Contratto Provinciale di Lavoro a norma di quanto disposto dal CCNL di settore, decorre dal 1° gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2019. Esso, comunque, avrà efficacia anche oltre il termine di scadenza fino all'entrata in vigore del successivo. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
2. La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte cinque mesi prima della scadenza. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio almeno tre mesi prima della scadenza del contratto.

Art. 3

Natura del rapporto

Gli operai agricoli e florovivaisti si distinguono in:

- A) Operai a Tempo Indeterminato
- B) Operai a Tempo Determinato

Art. 4

Assunzione

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

2. 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 rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto non opera automaticamente, ma deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei 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.
3. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:
 - 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 articoli 21 e 22 del CCNL;
 - 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 articoli 21 e 22 del CCNL;
 - agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.
4. Per "fase lavorativa" s'intende il periodo di tempo limitato all'esecuzione di singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agricole della provincia. L'assunzione degli operai a "tempo determinato" per fase lavorativa, viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa e di salario per il lavoro effettivamente prestato. A tale scopo sono individuate le seguenti "fasi lavorative" per alcune colture predominanti in provincia:

CEREALI - MAIS - GIRASOLE:

 - semina - raccolta - mietitrebbiatura o estirpatura.

VITI - OLIVE - FRUTTA :

 - Potatura secca;
 - Potatura verde;
 - Lavori al terreno;
 - Raccolta.

COLTURE INTENSIVE, INDUSTRIALI A PIENO CAMPO
(carciofi, finocchi, pomodori, peperoni, spinaci, tabacco ecc.)

 - Raccolta;
 - Semina (o trapianto)
 - Funghicoltura (semina e raccolta);
 - Floricoltura (raccolta)

NOCCIOLICOLTURA:

 - Potatura;
 - Raccolta.
5. L'orticoltura non va considerata tra le colture tipo, stante la varietà delle operazioni

colturali e l'accavallamento dei tempi di effettuazione. Per la zootecnia non si può dar luogo a "fasi lavorative" stante la continuità del ciclo produttivo. Eccezioni alla garanzia per fase lavorativa sono le seguenti:

- a) avversità atmosferiche che impediscono i lavori;
 - b) condizioni di mercato che consigliano la sospensione e la cessazione della raccolta;
 - c) questioni tecniche che possono presentarsi durante la fase stessa;
 - d) ritorno di unità attive in seno alla famiglia diretto - coltivatrice e lo scambio di manodopera (art. 2139 C.C.).
6. Per la manodopera avventizia migrante, quella cioè proveniente da altra Provincia o da distanza superiore a 40 km. dalla residenza del lavoratore al centro aziendale, oltre a quanto previsto dal CCNL si stabilisce:
- a) garanzia minima di occupazione per almeno 20 giornate;
 - b) rimborso delle spese di trasporto la cui entità è pari al costo dei normali mezzi pubblici, qualunque sia il mezzo impiegato dal lavoratore.

In caso di ubicazione del centro aziendale tra due comuni, l'importo del biglietto da prendere a base del rimborso sarà quello del comune successivo alla ubicazione del centro stesso. Il corrispettivo verrà rimborsato al lavoratore ad ogni periodo di paga. Se al trasporto provvede direttamente l'azienda nessun rimborso compete al lavoratore.

Art. 5

Periodo di prova

1. L'assunzione dell'operaio a "tempo indeterminato" è subordinata ad un periodo di prova durante il quale entrambe le parti possono liberamente recedere senza la necessità di alcun preavviso. In tal caso al lavoratore compete solo la retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestati, in base alla paga prevista per la qualifica corrispondente per gli operai a "tempo determinato".
2. Il periodo di prova è pari a:
 - 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1^a;
 - 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2^a;
 - 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3^a.Esaurito il periodo di prova con esito positivo il servizio prestato si computa a tutti gli effetti.
3. L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto ad un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

Art. 6

Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei bambini e degli adolescenti

1. Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.1967, n. 997, così come modificata dal d. lsg. 04.08.1999, n. 345 e dal d. lgs. 18.08.2000, n. 262.

2. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque di età inferiore ai 15 anni compiuti.
3. 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 salute e sostegno alla maternità e della paternità, d. lgs. 26.03.2001, n. 151).

Art. 7

Riassunzione

1. L'applicazione della riassunzione è disciplinata dalle norme contenute dall'art. 8/bis della legge 79/83 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Nella riassunzione si darà precedenza, ai fini della stabilità occupazionale, alla manodopera impiegata nella medesima fase lavorativa.
3. Per favorire adeguati livelli di professionalità nella riassunzione si darà precedenza: alla manodopera professionalmente qualificata;

Art. 8

Convenzioni

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

1. i programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;
2. i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro tenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti centri per l'impiego. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nei competenti organi di collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

Art. 9

Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti

Gli operai agricoli e florovivaisti sono classificati sulla base delle "aree professionali" così come previsto dal CCNL, e si suddividono in:

AREA 1^a

In questa area sono inclusi i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

LIVELLO 1° - (EX SPECIALIZZATI SUPER)

- 1) **Capi d'opera aziendali** che oltre al proprio lavoro da specializzati dispongano e coadiuvino nell'esecuzione dei lavori dell'azienda secondo le direttive ricevute, sopraintendendo anche al lavoro degli altri operai con carattere di continuità;
- 2) **Maestri tabacchini**;
- 3) **Innestatore - ibridatore - selezionatore**: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1° generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatoli;
- 4) **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 altre colture in vitro o ai test sanitari delle piante;
- 5) **Innestatore**: l'operaio dotato di conoscenze ed autonomia professionale
- 6) **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, conosce i semi, come le specie e le varietà delle piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la 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 lavoratori assegnatigli;
- 7) **Potatore artistico di piante**: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegua la potatura artistica - figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;
- 8) **Meccanico completo**: ossia l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, operi con carattere di continuità in una officina aziendale e svolga qualsiasi lavoro alle macchine operatrici, motori, pezzi di ricambio, ecc., compresi i lavori al tornio, con la fiamma ossidrica e con le fresatrici svolgendo un'attività lavorativa polivalente; comunque deve svolgere un'attività che sottragga il datore di lavoro dal dover ricorrere alle officine meccaniche esterne se non per lavori non possibili a giudizio del datore di lavoro stesso presso l'officina aziendale;
- 9) **Conduttore meccanico di autotreni ed autoarticolati**: ossia l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati, o automezzi di portata superiore a 75 quintali provvede alla loro manutenzione e riparazione ordinaria effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente con carattere di continuità;
- 10) **Muratore, falegname, elettricista**: gli operai che con autonomia esecutiva ed elevata

competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, siano capaci di svolgere il proprio lavoro a regola d'arte, lo svolgano con carattere di continuità anche polivalente e siano in grado di mettere in esecuzione progetti e disegni;

- 11) **Fecondatore laico:** il lavoratore che previa acquisizione del previsto attestato ottenuto dopo regolare corso all'uopo istituito, esegue continuamente la fecondazione artificiale nella stalla con bovine da latte;
- 12) **Cantiniere:** colui che oltre alla responsabilità del carico e scarico dei prodotti della cantina e in possesso di particolare esperienza e capacità per cui è in grado di effettuare tutte le operazioni di vinificazione nonché quelle susseguenti per la conservazione e preparazione definitiva del prodotto, della sua conservazione e confezione, anche senza l'ausilio dell'enologo;
- 13) **Macellaio specializzato:** con responsabilità di reparto e/o di sede distaccata, oltre a possedere capacità di direzione e coordinamento di due o più sottoposti;
- 14) **Conduttore di caldaie a vapore:** colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e di 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 e alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- 15) **Capo frantoiano;**
- 16) **Coordinatore e direttore** di tutte le attività in azienda agrituristica, agrinido, agrisilo, pesca sportiva e delle altre attività connesse con quella agricola così come previsto dalla L. 228/2001;
- 17) **Capo di reparto di opifici** (cantine, caseifici, frantoi ed altri opifici agricoli di trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli) il quale, oltre al proprio lavoro specializzato, sovrintende anche il lavoro degli altri operai.

LIVELLO 2° - (EX SPECIALIZZATI)

- 1) **Capi d'opera:** che oltre al proprio lavoro hanno la responsabilità degli altri operai in determinati settori di lavorazione;
- 2) **Addetti alle macchine:** conduttori di trebbie, mietitrebbie e grandi macchine operatrici, conduttori delle varie macchine agricole (che abbiano la capacità e la responsabilità della manutenzione e delle riparazioni minute), trattoristi meccanici;
- 3) **Trattoristi conduttori:** in grado di svolgere ogni ciclo produttivo aziendale dalla preparazione dei terreni per la semina alla raccolta del prodotto;
- 4) **Addetti al bestiame:** esperti di stazione di monta (cui è affidata la responsabilità di una stazione e che assolve a tutte o in parte le operazioni necessarie), esperti di stalla o di allevamenti: bovini, equini, suini ed avicoli (che abbiano la responsabilità della stalla o degli allevamenti e che assolvano a tutto o in parte le operazioni necessarie);
- 5) **Addetti ad altre attività:** guardiacaccia (con la responsabilità dell'allevamento e del ripopolamento), artigiani aziendali (fabbro, meccanico, falegname, muratore), esperti di lavorazione o trasformazione di prodotti agricoli in opifici aziendali (caseifici, cantine, frantoi, ecc.);

- 6) **Responsabile di agriturismo:** istruttore ippico in azienda agrituristica; capocuoco in azienda agrituristica; responsabile di agrinido, agriasilo, pesca sportiva e delle altre attività connesse con quella agricola così come previsto dalla L. 228/2001;
- 7) **Cantiniere, casaro, frantoiano:** operaio di opifici agricoli che abbia la capacità di eseguire la lavorazione del prodotto;
- 8) **Macellaio - Norcino:** colui che è in grado di macellare, in grado di sezionare, dissossare e selezionare a regola d'arte mezzene di bovini, suini, equini, ovicaprini ed avicunicoli e con capacità di preparare le carni suine sia per la loro conservazione, sia per la produzione di insaccati;
- 9) **Piazzisti (o Addetti vendite e/o tentata vendita):** addetti alla vendita dei prodotti con la responsabilità delle consegne e della contabilità delle forniture;
- 10) **Vivaista:** l'operaio deve conoscere e trascrivere le nomenclature delle piante coltivate nell'azienda;
 - tracciare, sistemare e formare con l'ausilio di disegni e di planimetrie: parchi, giardini e piantagioni con l'assistenza del tecnico ed eseguire l'ordinaria e straordinaria manutenzione;
 - conoscere gli imballaggi adatti per il trasporto di piante e fiori e curarne l'esecuzione;
 - curare le consegne delle piante e dei fiori agli acquirenti e annotare le eventuali ordinazioni per il vivaio;
 - allestitore: il lavoratore che ha competenze e responsabilità nell'allestimento di addobbi floreali.

AREA 2^a

In questa area sono inclusi i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, sebbene necessitanti di un periodo di pratica.

LIVELLO 1° - (EX QUALIFICATI SUPER)

- 1) **Cuoco** di azienda agrituristica;
- 2) **Addetti alla vigilanza:** colui che su specifico incarico scritto dal datore di lavoro ha la responsabilità e la custodia dei beni mobili ed immobili dell'azienda;
- 3) **Aiuto banconista** di carni macellate e/o prodotti freschi o trasformati;
- 4) **Aiuto confezionamento** di prodotti freschi e trasformati sia vegetali che animali.

LIVELLO 2° - (EX QUALIFICATI)

- 1) **Addetti alle colture:** (che eseguono normalmente lavori qualificati), addetti ai frutteti, addetti ai vigneti, addetti agli oliveti, addetti ai nocciolieti, ortolani, ausiliari delle macchine operatrici, falciatori a mano, tagliaboschi;
- 2) **Addetti alle macchine:** trattoristi conduttori responsabili dei relativi rifornimenti, addetti agli impianti di irrigazione, alle trebbiatrici, alle pressatrici, alle mietitrebbie, alle macchine in genere;

- 3) **Addetti agli animali:** i lavoratori che abbiano la responsabilità del governo e della mungitura o di una di queste operazioni, vergari;
- 4) **Addetti ad altre attività aziendali:** guardiani addetti alla vigilanza e custodia dei beni aziendali i quali svolgano anche incarichi particolari loro assegnati di volta in volta, addetti alle lavorazioni e trasformazione dei prodotti agricoli svolte in opifici sociali o aziendali (caseifici, cantine, frantoi, ecc.);
- 5) **Generici:** che eseguono i vari lavori qualificati ed assolvono saltuariamente incarichi di fiducia loro affidati di volta in volta dal datore di lavoro o da chi per esso; detti incarichi non devono avere carattere di preminenza sulle attività svolte, tali da far cambiare la qualifica di operaio in quella di impiegato;
- 6) **Guardiacaccia;**
- 7) **Aiuto cuoco di azienda agrituristica:** addetti ai servizi in azienda agrituristiche (addetti ai servizi quali pulizia locali, manutenzione del verde, addetto ai punti vendita, ecc.), camerieri ed addetti al maneggio operanti in azienda agrituristica, agrinido, agriasilo, pesca sportiva e delle altre attività connesse con quella agricola così come previsto dalla L. 228/2001;
- 8) **Aiuto cantiniere; aiuto casaro; aiuto frantoiano; aiuto operaio di opifici agricoli in genere, addetti a macchine ed attrezzature;**
- 9) **Banconista e cassiere comune;**
- 10) **Aiuto vivaista:** sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, quali tutti gli aiuti degli specializzati e i preparatori di acqua da irrorazioni, gli irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla. Gli addetti alla vendita dei prodotti aziendali ed accessori con conoscenza del settore: commessi nei garden e punti vendita, aiuto allestitori.

AREA 3^a

A quest'area appartengono tutti i lavoratori addetti a mansioni generiche semplici, che non richiedono specifici requisiti professionali.

LIVELLO 1° - (EX COMUNI)

- 1) **Pastori e vergari;**
- 2) **Manovalanza generica,** addetti alla confezione ed imballaggio, operai generici senza particolari esperienze.

LIVELLO 2°

Addetti alla raccolta dei prodotti (ortaggi, frutta, nocciole, castagne, uva, olive, tabacco, ecc...), lavoratori assunti per mansioni generiche che non richiedano specifici requisiti professionali.

Vanno inquadrati in questo livello anche i lavoratori addetti alla raccolta delle erbe officinali, alla cattura degli avicunicoli e alla raccolta delle uova.
Tale inquadramento è applicabile ai soli O.T.D.

Art. 10

Pastori e Vergari

1. Premesso che la pastorizia ha proprie tradizioni, regole e necessità che sfuggono ad una regolamentazione ordinaria, si stabilisce che la giornata lavorativa del pastore e del vergaro (che comprende tutte le operazioni relative ai greggi stanziali e transumanti) è equiparata alla normale giornata di lavoro prevista dal presente contratto, considerati i caratteri discontinui del lavoro, le pause, i riposi intermedi ed i turni insiti in tale attività, e pertanto non maturano orario di lavoro straordinario e/o notturno.
2. Per la transumanza si fa riferimento all'art. 50 del presente contratto (Diarie) e si precisa che la diaria prevista dall'art. 50 stesso è limitata ai soli giorni impiegati per il viaggio di andata e ritorno, mentre per il periodo di permanenza fuori azienda viene corrisposta una indennità di Euro 5,00 giornaliera.

Art. 11

Mansioni e cambio qualifica

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e deve essere retribuito con salario corrispondente ad essa.
2. Il datore di lavoro può, per esigenze dell'azienda, adibire il lavoratore a mansioni contemplate nella qualifica inferiore. Sono fatti salvi, per il lavoratore, i diritti e la qualifica di assunzione originari. Nel caso in cui il lavoratore sia adibito a mansioni superiori, lo stesso acquisirà, per tutto il periodo, un trattamento economico corrispondente alla nuova attività svolta.
3. Qualora il lavoratore sia adibito, per un periodo di 20 giorni lavorativi all'anno oppure, saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso dell'anno, ad una nuova attività per la quale sia prevista una qualifica superiore, lo stesso acquisisce il diritto alla nuova qualifica.
4. Quanto previsto nei punti 2 e 3 del presente articolo non si verifica nel caso in cui il mutamento di qualifica sia dovuto a sostituzione di altri lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi per il periodo di tempo, aventi pertanto diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 12

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro non può superare nell'anno la media di 39 ore settimanali. La loro distribuzione nella giornata sarà fatta nei periodi dell'anno in relazione alle

- esigenze delle singole aziende e può essere distribuito nei primi cinque giorni della settimana ferma restando l'attribuzione di sei giorni ai fini previdenziali ed assistenziali
2. Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 08/04/2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal comma precedente e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.
 3. In applicazione del 3° comma dell'art. 34 del C.C.N.L., la variabilità dell'orario di lavoro è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di 44 ore settimanali. Sia in caso di orario superiore che in caso di orario inferiore alle 39 ore settimanali il datore di lavoro deve darne comunicazione scritta al lavoratore almeno quattro giorni prima, così come il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro, almeno sette giorni prima, il periodo di minor lavoro a compensazione. Detta comunicazione scritta del lavoratore dovrà essere firmata per presa conoscenza dal datore di lavoro. Il recupero potrà avvenire con la riduzione di una o più ore al giorno sino a totale copertura delle ore lavorate in più o, su accordo delle parti, anche con giornata intera. Il recupero dovrà avvenire nei giorni effettivamente lavorabili esclusi quindi quelli eventualmente coperti dalla cassa integrazione straordinaria.
 4. Nelle aziende che hanno stabilito la settimana corta (dal Lunedì al Venerdì) le 44 ore settimanali dovranno essere ripartite nei predetti cinque giorni. In ogni caso su preciso accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratori potrà essere superato il suddetto limite delle 44 ore settimanali.
 5. Per i lavori nocivi, costituiti da lavori eseguiti in acqua, in pozzi e fossi di scolo, distribuzione di antiparassitari, l'orario di lavoro sarà effettuato in turno alternato o in orario continuato in base alle esigenze aziendali.

Art.13

Banca ore individuali

In attuazione di quanto previsto dall'art. 42, penultimo comma del vigente CCNL per operai agricoli e florovivaisti, fermo restando che il ricorso all'istituto della banca delle ore è una scelta del dipendente, è consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto ai riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato. I termini, le quote e le modalità per attivare la banca ore sono i seguenti:

- Il lavoratore che intende utilizzare la banca ore deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro entro il 31 gennaio dell'anno solare di riferimento;
- Al lavoratore saranno corrisposte, con la retribuzione del mese di competenza, le sole maggiorazioni retributive per le ore di lavoro straordinario prestate.

La quota massima di trasformazione dello straordinario in riposo compensativo, fermo restando il monte ore previsto dalla legge, è fissata in 120 ore annue, da utilizzare

anche in modo frazionato e da compensare nell'arco dell'anno di competenza e nei 6 mesi successivi, ossia entro il 30 giugno dell'anno successivo. Alla stessa data, le ore di compensazione non ancora godute saranno interamente retribuite.

- Il lavoratore che intende usufruire di riposi compensativi per le ore di lavoro straordinario prestate dovrà effettuare apposita comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 48 ore prima. Il datore di lavoro, in caso di diniego, dovrà motivarlo nelle 24 ore successive alla richiesta.

Le parti attribuiscono al FIMAVLA - EBAT Viterbo il monitoraggio sull'utilizzo di tale istituto.

Art. 14

Riposo settimanale e giorni festivi

1. Gli operai hanno diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive che, compatibilmente con le esigenze aziendali, dovrà coincidere con la domenica.
Oltre alle domeniche sono considerati giorni festivi:
 - 1) il primo giorno dell'anno
 - 2) il 6 gennaio - Epifania;
 - 3) il 25 aprile - Anniversario della Liberazione
 - 4) il giorno di Lunedì dopo Pasqua
 - 5) il 1° maggio - Festa del Lavoro;
 - 6) il 2 giugno - Anniversario della fondazione della Repubblica;
 - 7) il 15 agosto - assunzione della B.V. Maria;
 - 8) il 1° novembre - giorno di Ognissanti;
 - 9) il 4 novembre - giorno dell'Unità nazionale;
 - 10) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
 - 11) il 25 dicembre - giorno di Natale;
 - 12) il 26 dicembre - Santo Stefano;
 - 13) la Festa del Patrono del luogo.
2. Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli e florovivaisti nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90. Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1 maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanale, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.
3. Agli operai a tempo determinato, in accordo con quanto previsto dall'art. 45 del CCNL, le festività elencate nel comma 1 del presente articolo, sono retribuite all'interno del terzo elemento retributivo, qualora non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso in cui nelle suddette giornate festive venga ugualmente resa la prestazione lavorativa, i predetti operai percepiranno la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate oltre alla maggiorazione per lavoro festivo prevista dall'art. 38 del

- vigente CCNL per la generalità degli operai agricoli, e 39 per gli operai florovivaisti.
4. A seguito della legge 5 marzo 1977 n. 54, con disposizione in materia di giorni festivi e del verbale di Accordo 2 maggio 1977, punto quinto, nonché del DPR 28/12/1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato, il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:
 - a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla L. 31/03/54 n.90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è da considerarsi giornata lavorativa a tutti gli effetti;
 - b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Art. 15

Ferie

1. Gli operai assunti a tempo indeterminato hanno diritto a fruire, per ciascun anno di servizio prestato presso la stessa azienda, di un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative. I giovani di età inferiore a 16 anni hanno diritto a 30 giorni lavorativi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 della Legge n. 977 del 1967.
2. Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni in corso d'anno, spetteranno agli operai a tempo indeterminato spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.
3. Il periodo di godimento delle ferie viene stabilito dal datore di lavoro, il quale dovrà tener conto tanto delle esigenze aziendali, quanto degli interessi e delle richieste del lavoratore. La fissazione del periodo di godimento dovrà avvenire non oltre il 31 maggio di ogni anno.

Art. 16

Congedi

1. Congedo matrimoniale: l'operaio assunto a tempo indeterminato che contragga matrimonio ha diritto ad un periodo di congedo retribuito di due settimane.
2. Congedo per decesso o grave infermità: in caso di decesso o di grave infermità di parenti di primo grado, e nei casi previsti dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 4 giorni.
3. In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.
4. I congedi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Art. 17

Permessi per corsi di recupero scolastico

- All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno; tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni.
- Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.
- Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.
- Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.
- Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000.

Art. 18

Organizzazione del lavoro

1. In accordo con quanto previsto dall'art. 47 CCNL, al fine di consentire ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività, e di assicurare all'azienda la continuità dell'attività produttiva, il datore di lavoro procederà per quanto possibile, all'effettuazione di turni di lavoro tra i lavoratori presenti in azienda, ovvero farà ricorso, considerata la realtà del mercato del lavoro, a squadre di sostituti e ad ogni altra possibile misura atta allo scopo.
2. Le Commissioni di cui all'art. 8 e 9 del CCNL verificheranno la efficacia delle misure messe in atto a seguito dell'applicazione della presente norma.

Art. 19

Retribuzione

1. La retribuzione degli operai agricoli e florovivaisti è costituita dal salario contrattuale che, a decorrere dal 1° luglio 2008 va a conglobare la paga base, la contingenza, l'elemento integrativo provinciale. Per gli operai a tempo determinato, inoltre, è prevista la corresponsione di un ulteriore elemento retributivo, il terzo elemento.
2. Il terzo elemento, nella misura del 30,44% della retribuzione, compete solo agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli

operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali 5,45%;
- ferie 8,33%;
- tredicesima mensilità 8,33%;
- quattordicesima mensilità 8,33%;
- totale terzo elemento 30,44%

La misura del terzo elemento viene calcolata, in percentuale, sul salario contrattuale come definito dal contratto provinciale.

3. Dal terzo elemento rimane esclusa l'indennità per trattamento di fine rapporto pari all'8,63% che sarà corrisposta al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e comunque alla fine di ogni anno solare.

Art. 20

Interruzioni del lavoro

1. L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nel corso della giornata. Qualora la prestazione lavorativa sia interrotta per cause di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite nel solo caso in cui il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.
2. Per gli operai a tempo indeterminato valgono le norme di legge in merito al recupero delle interruzioni dal lavoro.

Art. 21

Attrezzi di lavoro

1. Fatte salve diverse consuetudini locali, gli attrezzi e gli utensili vengono forniti dalle aziende.
2. Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

Art. 22

Aumenti salariali

Il salario contrattuale provinciale in vigore al 31 luglio 2017 è incrementato nel modo seguente:

- prima area, primo livello (ex specializzati super) euro 36,00 mensili;
- prima area, secondo livello (ex specializzati) euro 32,00 mensili;
- seconda area, primo livello (ex qualificati super) euro 26,00 mensili;
- seconda area, secondo livello (ex qualificati) euro 24,00 mensili;
- terza area, primo livello (ex comuni) euro 22,00 mensili;

terza area, secondo livello (ex raccolta prodotti) nessun adeguamento

Art. 23

Tredicesima Mensilità

1. Agli operai a “tempo indeterminato con rapporto e paga mensile” alla fine di ogni anno spetta la tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.
2. La tredicesima mensilità è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell’annata in relazione al periodo di servizio prestato.
3. Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall’art. 49 del C.C.N.L..

Art. 24

Quattordicesima mensilità

1. Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile in vigore alla stessa data, ed è anticipata per tutto l’anno.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell’anno, l’operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell’ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l’azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.
3. Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall’art. 49 del C.C.N.L..

Art. 25

Scatti di anzianità

1. A decorrere dal 10 febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa. A partire dal 1° luglio 2006, gli importi degli scatti di anzianità sono i seguenti:
 - € 9,89 mensili, 3ª area 1° livello ex operai comuni;
 - € 11,36 mensili 2ª area 2° livello ex operai qualificati;
 - € 11,93 mensili 2ª area 1° livello ex operai qualificati super;
 - € 12,50 mensili 1ª area 2° livello ex operai specializzati;
 - € 12,78 mensili 1ª area 1° livello ex operai specializzati super.
2. Le suddette somme sono frazionabili ad ora e/o a giornata, secondo le norme sulla retribuzione contenute nel CCNL vigente.
3. Gli aumenti di cui al punto 1 sono fissati in numero massimo di cinque, e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

4. In caso di passaggio ad un profilo professionale superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento al numero massimo di cinque. L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Art. 26

Classificazione e retribuzione per età

1. La classificazione e retribuzione per i lavoratori è determinata, per ciascuna categoria e qualifica di cui all'art. 9 in relazione all'età, nel modo seguente:
 - oltre i 16 anni 100 per cento
 - dai 15 ai 16 anni compiuti 90 per cento
2. Per i fanciulli e gli adolescenti vale quanto previsto dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificata dal d.lgs. n. 345 del 4 agosto 1999.

Art. 27

Lavoro straordinario, festivo, notturno

1. Lavoro straordinario: si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro per far fronte ad esigenze di carattere eccezionale. Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.
Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.
2. Lavoro notturno: è lavoro notturno quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare, e dalle 22,00 alle 5,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale. Per i lavoratori addetti alle attività di aziende agrituristiche l'orario di lavoro notturno scatta, per tutto l'anno, alle ore 22,00.
3. Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche e le stalle da latte, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo si applicherà una maggiorazione del 10% della retribuzione ordinaria per le ore effettivamente prestate.
4. Lavoro festivo: è il lavoro prestato nella giornata della domenica e in tutti gli altri giorni previsti dallo Stato, di cui all'art. 42 e 43 CCNL vigente.
5. Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario	25 %
- lavoro festivo	35 %
- lavoro notturno	40 %

- lavoro straordinario festivo 40 %
- lavoro festivo notturno 45 %

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 19.

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

Art. 28

Cottimo

1. Potranno essere stabiliti tra le parti accordi per lavori a cottimo per lo svolgimento di particolari operazioni colturali, miglioramenti fondiari e trasformazioni aziendali, con la ratifica delle Organizzazioni Sindacali.
2. Quando i lavori dati a cottimo si svolgano per periodi di tempo superiori alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare degli acconti settimanali in base alle tariffe normali per le ore effettuate, pari al 90 per cento della retribuzione prevista dal contratto.

Art. 29

Indennità mansioni fiduciarie

1. Ai lavoratori che in aggiunta alle proprie mansioni primarie di assunzione effettuino periodicamente, per incarico fiduciario dell'azienda: esazioni, pagamenti, rilascio di bollette, ecc., sarà corrisposta una integrazione mensile di € 25,82 per dodici mensilità. Tale integrazione si intende corrisposta extra salario e quindi non computabile ad altri fini.

Art. 30

Salario per obiettivi

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti vigente le parti - condividendo l'opportunità di individuare strumenti finalizzati a migliorare e incentivare la produttività del lavoro - demandano ad una Commissione Tecnica la formulazione di una proposta tesa all'individuazione dei criteri idonei a riconoscere ai lavoratori erogazioni legate alla produttività, coerentemente con quanto previsto nelle linee guida di cui al citato art. 2, nella misura massima dello 0,4% (zero quattro per cento).

Art. 31

Trattamento di fine rapporto

1. In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto al trattamento di fine rapporto calcolato sommando, per ogni anno di servizio,

una quota pari all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per un coefficiente fisso di 13,5. La quota sarà proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni. La disciplina suddetta si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza dal 1° giugno 1982, cioè dalla data di entrata in vigore della legge n. 297 del 29 maggio 1982.

2. Per i rapporti di lavoro iniziati antecedentemente al 1° giugno 1982, è dovuta all'operaio una indennità di anzianità così definita:
Per gli anni 1970 e precedenti
 - 13 gg. fino a 3 anni di anzianità;
 - 15 gg. da 3 a 6 anni di anzianità;
 - 17 gg. da 6 anni di anzianità in poi.Per gli anni 1971 e 1972
 - 14 gg. fino a 3 anni di anzianità;
 - 16 gg. da 3 a 6 anni di anzianità;
 - 18 gg. da 6 a 10 anni di anzianità;
 - 20 gg. oltre il decimo anno di anzianità.Per l'anno 1973 e fino al 30 giugno 1974
 - 18 gg. fino a 10 anni di anzianità;
 - 20 gg. oltre il decimo anno di anzianità.Dal 1 luglio 1974
 - 25 gg. per ogni anno di anzianità.Dal 16 agosto 1976 al 31 maggio 1982
 - 26 gg. per ogni anno di anzianità.
3. In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 32

Previdenza - prevenzioni - malattia - infortuni

1. Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari e per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di Legge. Il datore di lavoro è tenuto a porre in atto tutti quei mezzi e quegli accorgimenti idonei alla tutela dell'integrità fisica del lavoratore, il quale è a sua volta obbligato a rispettare tutte le attrezzature di difesa predisposte.
2. L'operaio agricolo o florovivaista a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.
3. Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.
4. 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

tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.
6. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.
7. In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

Art. 33

Tutela della salute

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

- a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;
- b) per quanto riguarda gli operai agricoli, le aziende applicheranno una riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di due ore e venti minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Le parti, per quanto non previsto nel presente CPL, in riferimento alla tutela e alla sicurezza nei luoghi di lavoro rinviano al Protocollo d'intesa allegato al CCNL (Allegato n. 13), nonché dell'allegato 3 del presente CPL.

Art. 34

Trattamento sostitutivo della retribuzione

1. Gli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato, qualora siano temporaneamente sospesi dal lavoro, per intemperie stagionali o, comunque, per altre cause non imputabili al datore di lavoro, sono ammessi a fruire della Cassa integrazione guadagni ordinaria, secondo quanto previsto dalla legge 8 agosto 1972, n. 457.
2. L'integrazione salariale non è dovuta per le giornate di assenza volontaria, di malattia, sciopero, ferie, festività, riposo settimanale o per le giornate in cui i lavoratori sospesi si dedichino ad altre attività remunerate.

Art. 35

Trapasso di azienda

1. Alla cessione di azienda non consegue la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto previsto alla lettera b), punto 3, dell'art. 36 del presente contratto, e l'operaio conserva tutti i diritti per crediti di lavoro nei confronti del cessionario, sempre che non sia stato liquidato dal cedente.

Art. 36

Licenziamenti individuali

1. La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire per giusta causa o per giustificato motivo, oggettivo e soggettivo, sulla base di quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 (così come modificata dalla legge 11 maggio 1990), dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.
2. **Licenziamento per giusta causa.** La risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa avviene in caso di gravi mancanze da parte del lavoratore, tali da impedire la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro. Nel dettaglio, si dà seguito ad un licenziamento per giusta causa nei seguenti casi:
 - insubordinazione grave verso il datore di lavoro o dei suoi preposti in azienda;
 - danneggiamenti dolosi o dovuti a grave trascuratezza, agli attrezzi, alle coltivazioni, agli animali, agli stabili;
 - assenza ingiustificata dal lavoro per oltre tre giorni consecutivi oppure assenze ingiustificate con notevole frequenza e comunque con un numero superiore ai 5 nel mese;
 - condanne penali per reati infamanti o che comportino lo stato di detenzione;
 - furti in azienda.

Il licenziamento deve essere motivato e comunicato all'operaio con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Quando ricorre uno dei motivi di cui sopra la risoluzione del rapporto ha effetto immediato e senza obbligo di preavviso.

3. **Licenziamento per giustificati motivi soggettivi.** Si ha nel caso in cui il lavoratore compia delle mancanze meno gravi rispetto a quelle che danno luogo al licenziamento per giusta causa, o, anche, nel caso in cui l'operaio abbia compiuto l'età pensionabile, sempre che lo stesso non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro, ai sensi della legge n. 54 del 26 febbraio 1982. In particolare, si ha un licenziamento per giustificato motivo soggettivo nei seguenti casi:
 - incremento del nucleo familiare del conduttore per l'aggiunta o il rientro di unità attive limitatamente al caso di figli, generi, nuore e nipoti;
 - recidiva di una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a sospensione dal lavoro;
 - il compimento dell'età pensionabile salvo che l'operaio non abbia optato per la prosecuzione del rapporto ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22/12/81 n.791 convertito con modificazione della Legge 26/02/82 n.54;
4. **Licenziamento per giustificati motivi oggettivi.** Si ha tale forma di licenziamento per motivi inerenti l'impresa e non il lavoratore. Sono motivi di licenziamento per

giustificati motivi oggettivi:

- la cessazione di attività agricola per fine contratto di locazione, purché sia dato all'operaio congruo preavviso;
- la sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico e della superficie aziendale;
- le modifiche negli ordinamenti colturali, nell'organizzazione aziendale (comprese le stalle), sviluppo della meccanizzazione che comporti una forte riduzione dell'impiego di manodopera;
- l'adesione dell'azienda a forme associative di conduzione e cooperative di servizio.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare il provvedimento in forma scritta, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 37

Dimissioni

1. L'operaio può liberamente recedere dal rapporto di lavoro. A tal proposito è sufficiente comunicare al datore di lavoro le proprie dimissioni con un preavviso minimo di trenta giorni, come previsto dall'art. 37 del presente contratto provinciale.
2. L'operaio può recedere dal rapporto di lavoro per giusta causa, senza obbligo di preavviso, nel caso in cui si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro. In particolare, costituiscono motivi di recesso per giusta causa:
 - la mancata corresponsione del salario per un mese;
 - le offese o altri atti infamanti da parte del datore di lavoro o dei suoi preposti.
3. Sussistendo tali motivi di giusta causa la risoluzione del rapporto ha effetto immediato senza l'obbligo del preavviso da parte del lavoratore ed il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto previsto dal successivo art. 38.

Sono esclusi dalla disciplina suddetta gli operai assunti con contratto a termine o per l'esecuzione di lavori saltuari di breve durata o stagionali.

Art. 38

Preavviso

1. Nei rapporti a tempo indeterminato la risoluzione del rapporto di lavoro, non dovuta a giusta causa, o le dimissioni date dal lavoratore, devono essere precedute dal preavviso. L'intenzione di recedere dal rapporto di lavoro deve essere comunicata all'altra parte per mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno.
2. I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono stabiliti nel numero di 60 nel caso di licenziamento, 30 nel caso di dimissioni.
3. Qualora non siano rispettate le disposizioni previste nei commi 1 e 2 del presente articolo, la parte che subisce il recesso ha diritto ad una indennità sostitutiva pari alla retribuzione globale che sarebbe spettata per i giorni di mancato preavviso.
4. In caso di dimissioni senza il rispetto di quanto previsto in tema di preavviso, il

datore di lavoro ha facoltà di trattenere “l’indennità di mancato preavviso” sulle spettanze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore.

Art. 39

Provvedimenti disciplinari

1. Gli operai, 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.
2. I rapporti tra gli operai nell’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.
3. Qualsiasi infrazione alla disciplina del lavoro da parte dell’operaio dà luogo, a seconda della gravità della mancanza, all’applicazione dei seguenti provvedimenti:
 - multa fino all’importo di quattro ore di retribuzione;
 - sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 6 giorni.
4. Il datore di lavoro, nell’applicare i provvedimenti disciplinari di cui sopra, deve attenersi alle disposizioni stabilite dall’art. 7 della legge 20/05/70 n.300.

Art. 40

Sanzioni disciplinari

1. Il datore di lavoro, nell’esercizio del suo potere disciplinare, può irrogare sanzioni disciplinari in caso di mancanza da parte del lavoratore. Nel dettaglio, possono essere comminate multe o sospensioni.
2. Multa. Il datore di lavoro ha facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:
 - a) quando senza giustificato motivo l’operaio si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l’inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) quando per negligenza, l’operaio arrechi lievi danni all’azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
 - c) quando non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
 - d) quando si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.
3. Sospensione. Nei casi di maggiore gravità o di recidiva verrà applicata una sospensione. Gli importi delle trattenute che non siano dovuti a risarcimento del danno, saranno devoluti al Fondo FIMAVLA - EBAT Viterbo.
4. Qualora sorga controversia circa l’applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente articolo, le parti procederanno al tentativo di conciliazione ai sensi dell’art. 44 del presente contratto.

Art. 41

Delegato di azienda

1. Nelle aziende agricole che occupino più di 5 dipendenti, potrà essere eletto, fra i

dipendenti dell'azienda stessa, su proposta delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, firmatarie dei Contratti Provinciali di Lavoro, un delegato di azienda. La designazione dovrà essere effettuata per iscritto al titolare dell'azienda.

2. Compito fondamentale del delegato di azienda è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori ed il titolare dell'azienda o chi per esso, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva. In particolare il delegato di azienda per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro, della legislazione sociale e delle norme in materia di igiene e di sicurezza del lavoro. I rapporti fra il titolare dell'azienda o chi per esso, e il delegato di azienda, avverranno di regola fuori dell'orario normale di lavoro, salvo casi di urgente necessità o di forza maggiore e comunque non dovranno mai intralciare il buon andamento della attività aziendale.

Art. 42

Contributi contrattuali

1. I datori di lavoro e i lavoratori dipendenti sono tenuti a versare, a titolo di assistenza contrattuale, a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali, un contributo per ogni giornata di lavoro accertata ai fini della imposizione dei contributi previdenziali.
2. L'entità del contributo dovrà essere evidenziata nelle tabelle salariali.

Art. 43

Quote sindacali per delega

1. In base all'art. 26 della legge 20 maggio 1970 n.300, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatari del presente Contratto, hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendano loro versare.
2. Al datore di lavoro dovrà essere pertanto consegnata dal lavoratore regolare delega, che dovrà contenere una precisa dichiarazione che autorizzi lo stesso datore di lavoro a trattenere sulla paga un importo determinato e ciò fino a revoca scritta del lavoratore. Dovrà anche essere precisato a quale Organismo Sindacale dovranno essere rimesse le trattenute da parte del datore di lavoro, trattenute che saranno pagate mensilmente.

Art. 44

Controversie individuali

1. Qualora tra il datore di lavoro e il lavoratore insorga controversia in merito al rapporto di lavoro, se le stesse non addivengano autonomamente ad un accordo, la controversia verrà devoluta alle rispettive Organizzazioni sindacali, le quali, mediante un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni interessate, esperiranno un tentativo amichevole di componimento della controversia stessa.

2. Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia, e sarà propedeutico ad ogni altra successiva azione sia presso l'Ufficio del Lavoro che presso il giudice del lavoro.

Art. 45

Controversie collettive

1. Con l'accordo di rinnovo del 22 luglio 2008 è stata prevista la costituzione di una Commissione provinciale, formata dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto integrativo, finalizzata all'esame delle controversie di lavoro e a pronunciarsi in materia di corretto inquadramento contrattuale. Le parti, inoltre, esprimono la volontà di dar vita ad un Ente bilaterale, così come previsto dal vigente Contratto collettivo nazionale.

Art. 46

Condizioni di miglior favore

1. Restano ferme le condizioni di miglior favore godute dai lavoratori all'entrata in vigore del presente Contratto.
2. Nel caso in cui per una condizione di miglior favore il datore di lavoro retribuisca in misura maggiore il lavoratore, il più da questi percepito non potrà poi essere detratto dalla liquidazione o da altri eventuali diritti del lavoratore medesimo.

Art. 47

Varie

1. Qualora all'operaio a tempo indeterminato l'azienda fornisca l'uso dell'abitazione, del pollaio, del porcile, la legna e l'orto, il valore di tali concessioni, stabilito forfettariamente in €. 10,00 mensili verrà detratto dal salario. Per quanto riguarda l'operaio a tempo determinato, qualora il datore di lavoro dovesse concedere l'uso dell'abitazione, ciò avverrà a titolo gratuito ed il lavoratore dovrà riconsegnare detta abitazione entro 30 giorni dalla richiesta da parte del datore di lavoro. L'alloggio per il solo lavoratore è gratuito.
2. Quanto sopra dovrà essere stabilito all'inizio del rapporto e dovrà chiaramente risultare da atto scritto controfirmato dalle parti, trattandosi di concessioni che, legate al rapporto di lavoro, ne segue le sorti specie per ciò che riguarda la scadenza.
3. Ove l'operaio fisso 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 e legna) per un periodo di tempo di novanta giorni. Qualora lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento del decesso.

4. Se l'azienda fornisce generi in natura l'importo di essi, calcolato a prezzo corrente di mercato, verrà detratto dal salario. Il valore di detti generi dovrà essere stabilito per iscritto all'inizio del rapporto. Se il lavoratore usufruisce del vitto completo in azienda dovrà essere effettuata una detrazione del 30% del salario

Art. 48

Dichiarazione a verbale

1. Servizi Sociali:
 - a) Nelle aziende ove ciò sia possibile, prevedere che l'azienda metta a disposizione dei lavoratori per consumare i pasti, un locale idoneo fornito di tavoli e di sedie. Altresì se è attuabile, ed eventualmente come e per chi, la costituzione di un refettorio aziendale.
Comunque tutto ciò dovrà essere demandato ad uno studio del FIMAVLA - EBAT Viterbo.
 - b) Le parti firmatarie del C.P.L. si impegnano, di comune accordo, ad individuare i problemi relativi ai servizi sociali che possano interessare i lavoratori migranti e a sottoporli ad Enti/Istituzioni presenti al livello regionale o provinciale, al fine di ricercare le soluzioni atte a superarli.

Art.49

Ente Bilaterale

A titolo di contribuzione all'Ente Bilaterale FIMAVLA - EBAT Viterbo, i datori di lavoro ed i lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Viterbo (operai a Tempo Indeterminato e a Tempo Determinato), nonché i compartecipanti familiari, sono tenuti al versamento - in solido - dell'1,40 per cento (uno e quaranta per cento) da calcolarsi sulla retribuzione imponibile ai fini dei contributi obbligatori.

La predetta percentuale dell'1,40% è così suddivisa:

- lo 0,80% a favore del "Contributo Contrattuale Provinciale" di pertinenza degli Organismi Sindacali firmatari del C.P.L., di cui lo 0,40% a carico del datore di lavoro e lo 0,40% a carico del lavoratore;
- lo 0,60% a favore del FIMAVLA - EBAT di cui:
 - lo 0,40% per le prestazioni di integrazione degli eventi di malattia ed infortunio di cui lo 0,27 a carico del datore di lavoro e lo 0,13% a carico del lavoratore;
 - lo 0,20% per le restanti attività dell'EBAT di cui lo 0,10% a carico del datore di lavoro e lo 0,10% a carico del lavoratore.

Oltre alle attività specifiche delle Casse extra-*legem* relative alle attività di integrazione delle retribuzioni nei casi di infortunio o malattia, il FIMAVLA-EBAT Viterbo inoltre:

- effettua il monitoraggio del mercato del lavoro finalizzato a promuovere l'incontro domanda offerta e la formazione professionale continua;

- realizza attività utili all'inclusione e all'inserimento nella società italiana dei lavoratori immigrati;
- promuove lo sviluppo delle relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- esercita altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione:
 - le creazione e gestione dei Centri di Formazione Professionale agricola;
 - monitoraggio dell'attuazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - monitoraggio della "banca delle ore";
 - svolge le attività assegnate all'ex Comitato paritetico per la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - individuare nuove forme di intervento assistenziale a favore dei lavoratori previa individuazione delle risorse necessarie;
 - verifica della regolarità dei progetti formativi ai sensi dell'art 37 del D. Lgs. 81/2008 presentati dalle aziende;

La riscossione degli importi relativi all'applicazione dell'1,40% è effettuata dal Fondo attraverso un Ente esattore, il quale ne ripartirà le quote attribuendole come sopra.

La responsabilità del versamento dell'intero importo è posta a carico del datore di lavoro avendo il medesimo l'obbligo di effettuare le relative trattenute al lavoratore.

Le modalità di riscossione, la misura ed i tipi di integrazione, come pure le norme per la gestione dell'Ente, sono stabiliti con appositi regolamenti che costituiscono parte integrante del Contratto Provinciale di Lavoro. Ogni accordo tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) teso ad eludere lo spirito e la lettera della presente norma deve intendersi nullo a tutti gli effetti.

Le prestazioni previste dagli articoli 7, 8, 62 e 65 del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò - esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione - il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti. L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori. Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione al FI-MAVLA - EBAT Viterbo, a decorrere dal 1° luglio 2014 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione - esclusa dalla base di calcolo del TFR - pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri. Quanto sopra in aggiunta a quanto previsto all'art. 49, paragrafo. "Welfare Contrattuale", penultimo periodo, del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Il presente accordo esplica la sua efficacia a partire dal 1° luglio 2014 e fino alla scadenza del vigente CPL. Le parti, annualmente in occasione della presentazione del conto consuntivo dell'EBAT, si incontreranno per una verifica sull'andamento dell'Ente e per la definizione di eventuali ulteriori adeguamenti da apportare per il riequilibrio fra entrate contributive e spese per prestazioni.

Il Comitato di Gestione del FIMAVLA - EBAT Viterbo potrà inoltre effettuare ulteriori interventi e attività, individuate dalle OO.SS. firmatarie del presente CPL, tenuto conto delle risorse economiche disponibili.

Art. 50

Diarie

1. Ai lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori del luogo abituale di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi, oppure al rimborso di € 15,00 per un pasto, € 25,00 per due pasti e di € 25,00 per l'alloggio (oltre naturalmente alle spese di viaggio secondo il costo dei normali mezzi di trasporto) nel caso in cui il lavoratore lo richieda.

Art. 51

Clausola di rinvio

1. Per quanto non specificatamente previsto nel presente Contratto Provinciale di Lavoro si rinvia a quanto contenuto nel CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti vigente nonché, alle norme previste dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Allegati

ALLEGATO I

COMMISSIONE CIRCOSCRIZIONALE

di

Oggetto: Proposta di convenzione con richiesta di parere favorevole per l'assunzione di operai agricoli a tempo determinato ai sensi dell'art. 17 della legge 28.02.87 ed in riferimento all'art.25 del CCNL del 06.07.2006

AZIENDA AGRICOLA.

Il sottoscritto.....

in qualità di.....

dell'Azienda Agricola denominata.....

con sede in

Ai sensi dell'art.17 della legge 28.02.87 n.56 e dell'art.25 del CCNL 06.07.2006

PROPONE

apposita convenzione per l'assunzione di n. dipendenti a tempo determinato secondo il prospetto sottoindicato:

TIPO DI LAVORAZIONE	PERIODO (DAL - AL)	ASSUNZIONI N°	QUALIFICHE	GIORNATE GARANTITE FATTE SALVE LE CAUSE DI FRORZA MAGGIORE	ASSUNZIONI NOMINATIVE

DICHIARA

- di applicare il CCNL ed il CIPL degli operai agricoli e florovivaisti;

- di essere in regola con i versamenti alla Cassa Extra - Legem (FIMAVLA - EBAT Viterbo).

..... li,

Visto il parere favorevole delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

.....

ALLEGATO II

Statuto dei lavoratori

L. 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

TITOLO I

Della libertà e dignità del lavoratore

1. *Libertà di opinione.*

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

2. *Guardie giurate.*

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

3. *Personale di vigilanza.*

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

4. *Impianti audiovisivi.*

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in

vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

5. *Accertamenti sanitari.*

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

6. *Visite personali di controllo.*

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

7. *Sanzioni disciplinari.*

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comporti-

no mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

8. *Divieto di indagini sulle opinioni.*

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

9. *Tutela della salute e dell'integrità fisica.*

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

10. *Lavoratori studenti.*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

11. *Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa.*

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da

organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

12. *Istituti di patronato.*

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

13. *Mansioni del lavoratore.*

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II

Della libertà sindacale

14. *Diritto di associazione e di attività sindacale.*

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

15. *Atti discriminatori.*

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

16. *Trattamenti economici collettivi discriminatori.*

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15. Il giudice, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una

somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

17. *Sindacati di comodo.*

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

18. *Reintegrazione nel posto di lavoro.*

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto

allo spirare dei termini predetti. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III

Dell'attività sindacale

19. Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale [abrogato];
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali [abrogato] di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

20. Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

21. *Referendum.*

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

22. *Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.*

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

23. *Permessi retribuiti.*

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

- a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

24. *Permessi non retribuiti.*

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sinda-

cale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

25. *Diritto di affissione.*

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

26. *Contributi sindacali.*

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

[commi 2 e 3 abrogati]

27. *Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.*

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

Disposizioni varie e generali

28. *Repressione della condotta antisindacale.*

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

29. *Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.*

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

30. *Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.*

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

31. *Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.*

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime. Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

32. *Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.*

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V

Norme sul collocamento

33. *Collocamento.*

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio. La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente. La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264. I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione. Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto

con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale. Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge. Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

34. Richieste nominative di manodopera.

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI

Disposizioni finali e penali

35. Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

36. Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse

dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

37. Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

38. Disposizioni penali.

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

39. Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

40. Abrogazione delle disposizioni contrastanti.

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

41. Esenzioni fiscali.

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

ALLEGATO III

Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Ai fini della tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori sul luogo di lavoro, l'Italia si è adeguata a quanto previsto in sede comunitaria. Lo stesso decreto legislativo n. 626 del 1994 ha recepito infatti ben otto direttive dell'Unione Europea.

Con il decreto 626 si è passati da una normativa basata su un intervento "riparatorio" ad una incentrata sulla prevenzione e sull'informazione. La gestione della sicurezza, infatti, non è più affidata solo al datore di lavoro e ai suoi collaboratori, ma coinvolge tutti i lavoratori.

Quanto previsto dal d. lgs. n. 626/1994 si applica a tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati. Il decreto in esame prevede delle misure generali di tutela inerenti soprattutto la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza presenti nei luoghi di lavoro, stante la considerazione che "non esiste un'attività a rischio zero". Il "Documento di valutazione dei rischi", infatti, rappresenta forse il più importante adempimento preventivo che il datore di lavoro deve approntare, dal momento che esso rappresenta lo strumento attraverso il quale si arriva all'individuazione concreta dei rischi presenti all'interno della realtà aziendale.

Di recente, il legislatore è nuovamente intervenuto in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, emanando, in attuazione della delega contenuta nella legge n. 123/2007, il d. lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, rubricato "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*".

Con tale intervento il legislatore ha mirato al riassetto e alla riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro. All'interno delle aziende tutti i soggetti sono coinvolti nel perseguire "l'obiettivo sicurezza", nonché a prevenire o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute e dell'integrità dell'ambiente esterno.

a) *Valutazione dei rischi*

Il Datore di lavoro dovrà redigere con l'aiuto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) un documento organico che costituisce la valutazione dei rischi esistenti in azienda. L'attività sotto analisi dovrà quindi essere ricondotta e riconosciuta, anche ai fini degli incendi come:

- rischio basso;
- rischio medio;
- rischio elevato.

In dipendenza da questo riconoscimento, i lavoratori addetti al servizio antincendio dovranno seguire un corso specifico rispettivamente di 4, 8 o 16 ore.

b) *Lavoratore*

Agli effetti delle nuove disposizioni per "lavoratore" si intende la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito

dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione. Il lavoratore, dal canto suo, deve prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni. Il lavoratore, inoltre, deve osservare le disposizioni che vengono impartite dal datore di lavoro o dai suoi preposti nonché, utilizzare in maniera corretta i dispositivi di protezione individuali (DPI) che gli vengono affidati, utilizzare in modo corretto i macchinari e le apparecchiature, non compiere di propria iniziativa operazioni che possano compromettere la sicurezza propria o dei colleghi.

c) *Datore di lavoro*

Per “datore di lavoro”, invece, si intende il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o, in ogni caso, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la sua attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Compito del datore di lavoro è quello di informare tutti i lavoratori in merito ai rischi per la salute e la sicurezza. Egli deve istruire ogni lavoratore sulle misure di sicurezza e di prevenzione, e vigilare in merito all'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle norme e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza.

d) *Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)*

Il “responsabile del servizio di prevenzione e protezione” è una persona fisica, designata dal datore di lavoro, a cui risponde per coordinare il servizio di prevenzione e di protezione dai rischi. Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento delle suddette funzioni è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione è inoltre necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

e) *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

Il “rappresentante dei lavoratori per la sicurezza” ha il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda tutti gli aspetti legati alla tutela della salute e della sicurezza degli stessi nei luoghi di lavoro. Egli può accedere in tutti i luoghi di lavoro, viene preventivamente consultato sulla valutazione dei rischi, l'individuazione, la realizzazione e la verifica della prevenzione all'interno dell'azienda nonché, sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, anche degli incendi, al pronto soccorso e all'evacuazione dei lavoratori.

f) *Medico competente*

Il “medico competente” collabora con il datore di lavoro e con il responsabile del servizio di protezione e prevenzione, sulla base di una specifica conoscenza dell’organizzazione dell’azienda, oltre che delle situazioni di rischio. Suo compito è anche quello di predisporre l’attuazione delle misure volte a tutelare la salute e l’integrità psico-fisica del lavoratore. Egli deve effettuare gli accertamenti sanitari, quando gli stessi siano previsti, per monitorare lo stato di salute dei lavoratori.

g) *Addetti alla gestione delle emergenze incendio e primo soccorso*

Il datore di lavoro, anche tenendo conto dell’organizzazione del lavoro, della complessità dell’azienda e dei rischi della lavorazione, designa alcuni lavoratori incaricati di gestire situazioni di emergenza, incendio e primo soccorso.

h) *Gestione dell’emergenza*

Tutti i lavoratori debbono essere edotti, mediante comunicazione diretta (cui possono aggiungersi, per maggiore efficacia, le altre usuali forme aziendali di divulgazione, per esempio: cartellonistica, affissione in bacheca ecc.), sulle norme di comportamento da osservare in situazioni di emergenza. In particolare essi hanno l’obbligo di segnalare tempestivamente al personale specificatamente incaricato della gestione delle situazioni di emergenza ogni evento pericoloso per cose o persone verificatosi negli ambienti di lavoro (es.: incendio, scoppio, infortunio, malore ecc.) e astenersi dall’effettuare interventi diretti sugli impianti e sulle persone (salvo laddove sia impossibile contattare un incaricato, ovvero in situazione di pericolo grave e immediato).

In particolare non dovranno utilizzare attrezzature antincendio o di pronto soccorso, o effettuare interventi o manovre sui quadri elettrici o sugli impianti tecnologici (idrico, termico, di condizionamento ecc.) senza aver ricevuto adeguate istruzioni.



TIPOLITOGRAFIA QUATRINI - VITERBO