

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO

PER OPERAI AGRICOLI,
FLOROVIVAISTI
GIARDINIERI DI VILLE PRIVATE
E GUARDIACACCIA
DELLA PROVINCIA DI VARESE

1 GENNAIO 2016 – 31 DICEMBRE 2019

F.L.A.I - C.G.I.L.
F.A.I - C.I.S.L. DEI LAGHI
U.I.L.A MILANO MONZA LAGHI

CONFAGRICOLTURA VARESE
F.COLTIVATORI DIRETTI VARESE
C.I.A. ALTA LOMBARDIA DI VARESE

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER OPERAI AGRICOLI, FLOROVIVAISTI, GIARDINIERI DI VILLA PRIVATA E GUARDIACACCIA DELLA PROVINCIA DI VARESE

Il giorno 27 Febbraio 2017 presso la sede di Confagricoltura Varese si sono riuniti i signori:

Per la parte datoriale:

Per Confagricoltura Varese:, Signor Angioletto Borri, Signor Luigi Brumana Signor Giuliano Bossi e Signora Cristina Buso rispettivamente Presidente della Commissione datoriale di Confagricoltura Varese, Consigliere di Confagricoltura Varese direttore di Confagricoltura Varese e responsabile dell'ufficio contabilità paghe di Confagricoltura Varese;

Per Coldiretti Varese: signor Raffaello Betti direttore della Federazione Coldiretti di Varese;

Per Confederazione Italiana Agricoltori Alta Lombardia sede di Varese: Signor Peppino Titone, direttore della Cia Alta Lombardia ;

Per la parte lavoratori:

Per F.L.A.I./C.G.I.L. di Varese Signor Giuseppe Mottura;

Per F.A.I./C.I.S.L. dei Laghi signor Vincenzo Nisi;

Per UILA Milano Monza Laghi signor Ezio Agati;

per definire e sottoscrivere i contenuti normativi ed economici del presente contratto collettivo provinciale di lavoro per operai agricoli, florovivaisti, giardinieri di ville private e guardiacaccia della provincia di Varese in applicazione di quanto previsto dall'articolo 2 del titolo I e nel rispetto degli articoli 90 e 91 del titolo X del C.C.N.L. per operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014, e a seguito degli incontri avvenuti fra le parti successivamente alla presentazione della piattaforma sindacale di F.L.A.I./C.G.I.L., F.A.I./C.I.S.L. e U.I.L.A./U.I.L. del 25/09/2015

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il contratto decorre dal 01/01/2016 fino al 31/12/2019 salvo le decorrenze normative ed economiche specificatamente indicate negli articoli del presente contratto che conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo.

ART.1 - LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO DI LAVORO

E' confermato l'obbligo dell'adozione del libretto sindacale e sanitario come previsto dall'art. 68 del CCNL del 22/10/2014 (allegato 14). Il fac-simile del libretto sindacale e sanitario è allegato al presente CIPL (allegato 4) Le aziende che dispongono di strumenti informatici adeguati possono, in alternativa alla redazione manuale del libretto, conservare informaticamente tutti i dati previsti nel libretto sindacale, con l'impegno della parte datoriale di stamparli all'occorrenza o su richiesta del lavoratore.

ART. 2 – ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE (EBAT) DELLA PROVINCIA DI VARESE .

E' prevista l'istituzione **Ente Bilaterale Agricolo Territoriale (EBAT) della Provincia di Varese** nel rispetto dell'art. 8 del CCNL del 22/10/2014 con le seguenti tempistiche .

- Il contributo per il finanziamento dell' EBAT della Provincia di Varese da riscuotere a partire dal 01/03/2017 è così definito : contributo totale di € 1,00 per ogni giornata dichiarata all'INPS, di cui € 0,68 a carico del datore di lavoro ed € 0,32 a carico lavoratore . Si precisa che € 0,20/gg. del contributo totale sono destinati alla costituzione ed al funzionamento del RLST la cui operatività in termini di Legge decorrerà dal 01/01/2018 ottemperando così al D.Lgs. 81/2008.

- L'effettiva operatività dell'EBAT della Provincia di Varese decorrerà dal 01/01/2018 e pertanto le parti si impegnano a garantire l'effettiva operatività con l'espletamento di tutte le pratiche burocratiche.

Le funzioni e i compiti dell'EBAT della Provincia di Varese sono quelli stabiliti dall'art. 8 del CCNL del 22/10/2014.

Per il funzionamento dell'EBAT della Provincia di Varese si fa generale riferimento alle Linee Guida di cui all'allegato 6 del CCNL del 22/10/2014.

L'EBAT della Provincia di Varese, secondo quanto disposto dall' art. 8 del CCNL del 22/10/2014 potrà svolgere anche le funzioni demandate all'Osservatorio Provinciale (art. 9 del CCNL del 22/10/2014) e al comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (Allegato n. 5 del CCNL del 22/10/2014) .

ART.3 - DEFINIZIONE DI FASE LAVORATIVA

Premesse

Nel rispetto dei contenuti dei cui all'art.13 titolo III – ASSUNZIONE del C.C.N.L. del 22/10/2014 si definisce quanto segue:

- la stagionalità della fase lavorativa è una caratteristica strutturale del lavoro in agricoltura;
- il rapporto di lavoro a termine in agricoltura, è regolato dalla Legge 83/70; non è pertanto applicabile il decreto legislativo 368/2001 (art. 10 comma 2 d.l.vo 368/2004 – esclusioni e discipline specifiche).

Definizione

Per fase lavorativa si intende il periodo di tempo limitato e presunto necessario alla esecuzione di operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo sia nel settore di produzione vegetale che animale comprendendo anche i vari servizi connessi (per esempio la manutenzione e costruzione di aree verdi pubbliche o private). Non necessariamente, la fase lavorativa coincide con i periodi stagionali presentandosi in provincia di Varese, specie nel settore florovivaistico, fasi lavorative legate a periodi contrattuali con la committenza pubblica e privata aventi termini di fine lavori non perentori né certi.

Le fasi lavorative più rilevanti e tipiche della provincia di Varese, seppur a titolo esemplificativo sono le seguenti:

- a) lavori in parchi pubblici e privati per manutenzioni e/o costruzioni di aree verdi;
- b) fasi di cicli produttivi in allevamenti avicoli e zootecnici in generale;
- c) fienagione;
- d) manutenzioni e pulizie boschive.

ART.4 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.

In osservanza a quanto definito dall'art.14 del C.C.N.L. del 22/10/2014 tra datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di Legge come da modello (allegato 1)

Le parti, ove lo ritengano opportuno e comunque nel caso di condizioni speciali e/o di miglior favore, possono farsi assistere alla stipulazione del contratto individuale dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni.

ART. 5 – RIASSUNZIONE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 22/10/2014 e dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in tema di collocamento, le OO.SS. contraenti stabiliscono che nel caso

di riassunzione di personale precedentemente impiegato a tempo determinato, dovrà essere rispettato il seguente criterio di scelta in ordine di importanza:

- professionalità acquisita
- situazione familiare
- anzianità' presso la stessa azienda.

Per l'esercizio del diritto di riassunzione, nel rispetto di quanto definito al secondo comma dell'art. 20 del CCNL il lavoratore dovrà compilare e sottoscrivere il modulo di cui all'allegato 2) che dovrà essere consegnato al datore di lavoro entro un mese dalla cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 6 - CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

In applicazione di quanto disposto dall'art. 31 paragrafi A) e B) del C.C.N.L. del 22/10/2014 la classificazione comprende tre aree per gli operai agricoli compresi i guardiacaccia e tre aree per i florovivaisti compresi i giardinieri di villa privata con le stesse declaratorie di cui al CCNL del 22/10/2014.

OPERAI AGRICOLI

Con riferimento a quanto definito all'art. 31 lettera A) del CCNL del 22/10/2014, gli operai agricoli sono classificati come segue:

Area 1° - declaratoria : appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specializzazioni particolari.

1° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità' professionali qualitativamente più elevate rispetto agli operai di 2° livello in particolare per quanto attiene all'autonomia decisionale con relative responsabilità' nello specifico campo d'azione professionale.

PROFILI

Responsabile della preparazione di pasti nelle aziende agrituristiche: colui ha specifiche competenze ed opera in autonomia per quanto attiene alla preparazione di pasti ed al coordinamento del lavoro di cucina

Norcino, casaro e preparatore di conserve: colui che ha specifiche competenze ed opera in autonomia e ha la responsabilità dell'attività svolta.

Meccanico: colui che oltre ad eseguire la manutenzione ordinaria di macchine operatrici semplici e complesse, in particolare sa eseguire riparazioni straordinarie;

Macellaio: colui che è preposto all'abbattimento dei capi ed al taglio e preparazione delle carni e per tali operazioni abbia adeguate capacità;

Idraulico: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad installazioni, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di impianti idraulici di cui l'azienda è dotata od intende dotarsi;

Elettricista: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad installazioni, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di impianti elettrici di cui l'azienda è dotata od intende dotarsi;

Fabbro: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene a costruzioni in ferro, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di dette costruzioni;

Falegname: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene a costruzioni in legno, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di dette costruzioni;

Fecondatore laico con attestato: colui che è in possesso di titolo professionale rilasciato dagli Enti preposti e sia in grado di effettuare fecondazioni artificiali;

Fattore di campagna con deleghe ed autonomie decisionali: colui che sta a capo del personale, impartisce ordini ricevuti dal datore di lavoro e lo coadiuva anche con deleghe e proprie autonomie decisionali;

Conduttore di caldaie con abilitazione di 1° e 2° grado: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad impianti di riscaldamento, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di detti impianti.

2° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche e superiori capacità professionali qualitativamente più elevate rispetto agli operai di 3° livello per quanto attiene in particolare alle competenze tecnico pratiche e alla conoscenza della tecnologia specifica dei lavori, dei prodotti e dei mezzi od attrezzature utilizzate.

PROFILI

Conduttore di autocarri articolati con portata superiore a 20 tonnellate: colui che è in possesso di patente adeguata per la guida di automezzi di portata superiore a 20 tonnellate;

Conduttore di macchine complesse semoventi: colui che è specificatamente qualificato alla conduzione di macchine agricole complesse semoventi (es. mietitrebbiatrici, sfibratrinciatrici);

Ruspista livellatore: colui che ha specifiche capacità nelle operazioni di livellamento di terreni agricoli a mezzo di macchine operatrici adibite a tali scopi;

Arganista: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene al corretto uso degli argani nelle imprese forestali ed alla relativa manutenzione ordinaria e straordinaria degli stessi;

3° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per titolo o per pratica che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto ai livelli successivi.

PROFILI

Macellaio e/o banconiere: colui che è preposto al taglio, alla preparazione e alla vendita delle carni non confezionate e per tali operazioni abbia adeguate capacità. Non abbatte i capi. All'occorrenza provvede anche alla vendita di prodotti confezionati (spacci aziendali)

Receptionist: colui che è responsabile della tenuta del registro degli ospiti

Aiuto Cuoco: colui che ha specifiche competenze ed opera sotto le direttive del responsabile che lo coordina nell'esecuzione dei lavori.

Aiuto norcino, casaro e preparatore di conserve: colui che ha specifiche competenze ed opera sotto le direttive del responsabile che lo coordina nell'esecuzione dei lavori.

Trattorista meccanico agricolo: assunto come tale è quel lavoratore a cui viene affidata in consegna per l'uso la trattrice per i lavori di aratura e gli altri lavori meccanizzati ricorrenti nell'azienda;

Capo mungitore e/o capostalla in stalle con oltre 3 mungitori: colui che oltre al governo delle vacche affidategli per contratto, nell'ambito delle sue attribuzioni, è responsabile del buon andamento della stalla e deve osservare tutte le buone norme che presiedono alla conservazione del bestiame ed all'incremento zootecnico secondo le direttive del diretto superiore. Particolarmente attende alla mungitura, da il segnale di richiamo ai mungitori nelle ore stabilite dall'agricoltore o da chi per esso, risponde della preparazione dei mangimi, dei lettimi e dell'abbeveraggio.

Provvede, coadiuvato a turno da un mungitore, alla medicazione delle bovine ammalate, attende all'allattamento dei vitelli, risponde dell'igiene e della pulizia delle stalle, stabilisce i turni di guardia; provvede occasionalmente, se in possesso dell'attesto di fecondatore laico, a sostituire il fecondatore laico;

Mungitore solo con il governo di almeno 30 vacche esclusa la parificazione con altre tipologie di animali bovini: colui che attende al governo, alla cura e custodia del bestiame sia da latte che da allevamento, alla mungitura delle vacche ed a tutti i lavori di stalla. Deve lavarsi accuratamente le mani e lavare le mammelle delle vacche prima della mungitura, strigliare e spazzolare ogni giorno le bestie in consegna, abbeverarle nei tempi prescritti, adottare le necessarie precauzioni perchè non si attrupino ne feriscano, se richiesto trasportare il latte dalla stalla al caseificio aziendale, aiutare nel caricamento del latte il conducente, attendere al pascolo nel periodo indicato dal datore di lavoro, allargare l'erba affinché non si riscaldi. Il mungitore provvede a turni di guardia anche di notte

Guardia stalloni negli allevamenti di razza: colui che sovrintende alla cura degli stalloni di razza **coordinando il lavoro degli addetti ai cavalli;**

Capo allevamento negli allevamenti di selezione;

Capo allevamento negli allevamenti avicoli;

Capo incubatoio;

Incaricato dell'abbattimento di piante e dell'uso di attrezzature e macchine forestali: colui che è incaricato dell'abbattimento di piante e coordina il lavoro degli addetti;

Incaricato della scelta e vendita di prodotti agricoli e zootecnici;

Fabbro e falegname: quei lavoratori che oltre a specifici incarichi aziendali all'occorrenza eseguono anche lavori di falegnameria e lavorazioni in ferro.

Capo guardiacaccia.

Area 2°- declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

4° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali superiori ai lavoratori inquadrati nell'area seconda che siano in grado di svolgere le proprie mansioni con competenza professionale superiore a quella dei lavoratori di 5° livello.

PROFILI

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

Capo Cameriere: colui che si relaziona con la cucina per il servizio delle portate e ne supervisiona la tempistica, dirige il lavoro di sala, assegna i compiti ed è responsabile del lavoro degli altri camerieri.

Addetto ai cavalli negli allevamenti di razza: colui che oltre ad accudire i cavalli nell'alimentazione ed al pascolo, è anche in grado di prestare autonomamente le cure prescritte dal veterinario ove per precise disposizioni di legge non sia prevista la presenza dello stesso veterinario;

Addetto allo sfrondamento di piante abbattute: colui che sappia utilizzare la motosega, ne sappia curare la manutenzione ordinaria e sia in grado di scegliere le diverse essenze legnose per l'accatastamento;

Addetto agli allevamenti tradizionali e specializzati: colui che opera in stalle dove siano presenti 2 operai agricoli addetti agli allevamenti;

Conducenti di autocarri con peso totale a terra superiore a 35 ql.: colui che conduce autocarri con peso totale a terra superiore a 35 ql. e sa provvedere alla manutenzione ordinaria del mezzo.

Mungitore solo con meno di trenta vacche in lattazione.

Mungitore con più di 30 vacche in lattazione agli ordini del capo stalla e/o del capo mungitore

5° livello

Definizione: lavoratori in possesso di conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica che possono svolgere una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola senza particolari requisiti professionali.

PROFILI

Addetto al confezionamento e alla vendita di prodotti agroalimentari: colui che oltre al confezionamento e alla vendita dei prodotti provvede anche all'incasso dei corrispettivi.

Addetto alle operazioni di produzione, trasformazione e conservazione dei prodotti agroalimentari in azienda: colui che ha specifiche competenze ed opera, senza autonomia, sotto le direttive del responsabile che lo coordina nell'esecuzione dei lavori.

Conduttore di trattrice e mezzi meccanici semoventi non complessi;

Aiuto mungitore: colui che assiste all'occorrenza il capo mungitore o il mungitore solo nei lavori di stalla;

Addetto ai cavalli: colui che è addetto ai cavalli negli allevamenti;

Addetto agli allevamenti avicoli e/o negli incubatoi;

Aiuto cucina e addetto al servizio somministrazione pasti nelle aziende agrituristiche;

Addetto allo spargimento a mano di concimi chimici;

Manzolaio: colui che è in special modo adibito alla cura, sorveglianza e pulizia del bestiame di allevamento, attende al pascolo ed all'accompagnamento nei casi di trasloco con spostamenti del bestiame, coadiuva l'altro personale di stalla. Può essere adibito anche ad altri lavori compatibili, quando le bestie in sua custodia non raggiungono il numero previsto per i mungitori;

Conduttori di autocarri con peso totale a terra inferiore a 35 ql: colui che conduce autocarri con peso totale a terra inferiore a 35 ql. e sa provvedere alla manutenzione ordinaria del mezzo.

Guardiacaccia.

Area 3°- declaratoria. Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

6° livello

Definizione: lavoratori che non sono in possesso di particolari requisiti professionali e che svolgono più mansioni generiche in aiuto a lavoratori di livello superiore.

PROFILI

Addetto ad attività varie in aziende agrituristiche come ad esempio: il lavapiatti e l'addetto alla pulizia sia delle camere che della sala e della cucina;

Raccoglitore di uova;

Addetto alla scelta e vaccinazione pulcini;

Fattutto di stalla: colui che è addetto in via normale e per il servizio specifico cui lo obbliga il contratto, sostituisce temporaneamente gli assenti per malattia e ferie od altri motivi nel rispetto della normativa di cui all'art. 27 del C.C.N.L. Il fattutto di stalla deve attenersi all'orario del mungitore quando lo sostituisce e seguirne le vicende per quanto riguarda le feste infrasettimanali. Ha diritto al riposo settimanale di turno con gli altri mungitori e quando sia possibile in giorno festivo;

Addetto alla pulizia dei cortili aziendali.

7° livello

Definizione: tutti i lavoratori che svolgono attività generiche in azienda che non sono compresi nei livelli sopraelencati.

PROFILI

Tutti gli altri lavori non elencati trattandosi di lavoratori generici per i quali non sono previsti particolari profili o mansioni.

Per i lavoratori assunti con qualifica di 7° livello è previsto il passaggio automatico al 6° livello in sede di seconda assunzione purché la stessa avvenga entro 6 mesi dalla data di prima assunzione e/o purché il dipendente abbia sviluppato nella stessa azienda almeno 100 giornate di lavoro

OPERAI FLOROVIVAISTI

Fermo restando che gli usi e le consuetudini locali non siano espressamente modificate dal presente contratto collettivo e ferma restando la classificazione prevista dall' art. 31 lettera B) del C.C.N.L., gli operai florovivaisti si classificano come segue:

Area 1°- declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

1° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate dell'operaio di 2° livello in particolare per quanto attiene all'autonomia decisionale con relative responsabilità nello specifico campo d'azione professionale.

PROFILI

Ibridatore-selezionatore: colui che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicura un'attività polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;

Conduttore di caldaie con abilitazione di 1° e 2° grado: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad impianti di riscaldamento, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di detti impianti;

Elettricista: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad installazioni, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di impianti elettrici di cui l'azienda è dotata od intende dotarsi;

Potatore artistico di piante arbustive con conoscenze ed applicazione delle regole dell'arte topiaria: colui che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo esegue la potatura (artistico-figurativa) di piante ornamentali od alberi di alto fusto con applicazione delle regole dell'arte topiaria;

Meccanico: colui che oltre ad eseguire la manutenzione ordinaria di macchine operatrici semplici e complesse, in particolare sa eseguire riparazioni straordinarie;

Giardiniere: colui 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, la concimazione necessaria, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua nonché i relativi tempi nelle esecuzioni. Inoltre predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità;

Idraulico: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad installazioni, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di impianti idraulici di cui l'azienda è dotata od intende dotarsi;

Fabbro: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene a costruzioni in ferro, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di dette costruzioni.

2° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche e superiori capacità professionali qualitativamente più elevate dell'operaio di 3° livello per quanto attiene in particolare alle competenze tecnico pratiche e alla conoscenza della tecnologia specifica dei lavori, dei prodotti e dei mezzi od attrezzature utilizzate.

PROFILI

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

Conduttore meccanico di autotreni ed autoarticolati superiori a 75 ql.: colui che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati e/o automezzi di portata superiore a 75 ql. provvede alla loro manutenzione e riparazione ordinaria effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;

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

3° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto agli operai di 4° livello.

PROFILI

Potatore ed abbattitore di piante d'alto fusto anche con la tecnica di Threeclimbing: colui che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo esegue la potatura e l'abbattimento di alberi di alto fusto

Innestatore: colui che con particolari capacità sa eseguire innesti a regola nelle varie tipologie;

Preparatore e distributore di miscele per trattamenti antiparassitari;

Conduttore e manutentore di caldaie con abilitazione inferiore al 1° e 2° grado: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad impianti di riscaldamento, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di detti impianti;

Addetto alla preparazione, imballaggio e spedizione di prodotti ortoflorovivaistici;

Manutentore di impianti florovivaistici fissi;

Incaricato della scelta e vendita di prodotti orto-florovivaistici.

Area 2°- declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

4° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali superiori ai lavoratori inquadrati nell'area seconda che siano in grado di svolgere le proprie mansioni con competenza professionale superiore a quella dei lavoratori di 5° livello.

PROFILI

Potatore ed abbattente di piante di alto fusto anche con la tecnica di Threeclimbing: colui che senza autonomia esecutiva esegue l'abbattimento e/o la potatura di piante ornamentali o alberi di alto fusto sotto la direzione del datore di lavoro o di un incaricato.

Addetto agli impianti termici: colui che non sviluppi tale attività quale mansione esclusiva ma in aggiunta ad altre mansioni specifiche del livello precedente;

Aiuto innestatore: colui che è in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze in aggiunta alle altre mansioni specifiche dell'operaio del livello precedente;

Portatore di lancia: colui che svolge tale mansione in aggiunta alle altre mansioni specifiche dell'operaio del livello precedente;

Addetto all'uso e relativa manutenzione ordinaria della motosega, decespugliatore, tosaerba ed altre piccole macchine operatrici;

Conduttore di autocarri con peso totale a terra superiore a 35 ql.: colui che conduce autocarri con peso totale a terra superiore a 35 ql. e sa provvedere alla manutenzione ordinaria del mezzo;

Addetti alla preparazione e spedizione di prodotti ortoflorovivaistici.

5° livello

Definizione: lavoratori in possesso di conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica che possono svolgere una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola senza particolari requisiti professionali.

PROFILI

Addetto alla vendita: colui che è incaricato della vendita dei prodotti florovivaistici e ortofrutticoli, alla preparazione delle composizioni fiorite e all'incasso dei corrispettivi. Resta inteso che quando il lavoratore è libero dalle sue mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Conduttore di piccoli trattori e piccoli mezzi meccanici semoventi;

Addetti allo spargimento a mano di concimi chimici;

Conduttori di autocarri con peso totale a terra inferiore a 35 ql.: colui che conduce autocarri con peso totale a terra inferiore a 35 ql. e sa provvedere alla manutenzione ordinaria del mezzo.

Area 3° - declaratoria – Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

6° livello

Definizione: lavoratori che non sono in possesso di particolari requisiti professionali che svolgono più mansioni generiche in aiuto a lavoratori di livello superiore.

PROFILI

Addetto all'imballaggio e al mero confezionamento dei prodotti;

Addetto all'invasatura e svasatura;

Aiuto nella sistemazione di parchi, giardini e vivaio anche con l'utilizzo di piccole attrezzature e che provveda alla normale manutenzione legata al funzionamento delle stesse;

Addetto alla zollatura delle piante;

Aiuto nelle procedure di trattamenti antiparassitari.

7° livello

Definizione: tutti i lavoratori che svolgono attività generiche in azienda che non sono compresi nei livelli sopraelencati.

PROFILI

Tutti gli altri lavori non elencati trattandosi di lavoratori generici per i quali non sono previsti particolari profili o mansioni.

Per i lavoratori assunti con qualifica di 7° livello è previsto il passaggio automatico al 6° livello in sede di seconda assunzione purché la stessa avvenga entro 6 mesi dalla data di prima assunzione e/o purché il dipendente abbia sviluppato nella stessa azienda almeno 100 giornate di lavoro

Per le disposizioni speciali per i giardinieri di ville private le tra categorie già definite corrispondono rispettivamente ai livelli 3°, 5° e 6° degli operai florovivaisti.

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO

a) Operai Agricoli

La durata normale dell'orario di lavoro non potrà eccedere quella fissata dall'art.34 del C.C.N.L del 22/10/2014 pari a 39 ore settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro viene fissato in 6,30 ore giornaliere e distribuito su 6 giorni la settimana. Potrà essere stabilita, d'intesa con i lavoratori, una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale seguendo le indicazioni di seguito riportate:

- 5 giorni di lavoro per settimana di cui i primi 4 con orario di 8 ore al giorno ed il quinto giorno di 7 ore;
- 6 giorni di lavoro la settimana di cui i primi 5 giorni a 7 ore al giorno e il sabato le rimanenti 4 ore antimeridiane.

Le variazioni dell'orario aziendale devono essere concordate con le rappresentanze sindacali.

Nei vari mesi dell'anno, la durata dell'orario ordinario di lavoro potrà essere variato secondo le esigenze aziendali con l'individuazione da parte dell'azienda del periodo in cui è richiesta una maggiore prestazione lavorativa pari a 20 minuti giornalieri e il periodo in cui viene recuperata la maggior prestazione lavorativa di 20 minuti giornalieri, per un massimo di 45 giorni per anno solare. Detta variazione deve essere comunicata ai lavoratori almeno 15 giorni prima della variazione.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

L'inizio e la fine del lavoro ed i periodi intermedi di riposo saranno stabiliti dal datore di lavoro che potrà fissarli anche in ore diverse per diverse categorie o squadre di lavoro, secondo le esigenze tecniche del lavoro informando preventivamente i lavoratori interessati.

Per il personale che ha la cura ed il governo del bestiame e degli allevamenti, l'orario di lavoro normale previsto dall'art. 34 del C.C.N.L del 22/10/2014. sarà effettuato secondo le esigenze proprie delle stalle e degli allevamenti stessi.

E' considerato orario effettivo di lavoro il tempo impiegato per riordinare, nell'ambito aziendale, dove si è svolto il lavoro, gli attrezzi che servono al lavoratore stesso.

b) Operai florovivaisti

La durata normale dell'orario di lavoro non potrà eccedere quella fissata dall'art.34 del C.C.N.L pari a 39 ore settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro viene fissato in 6,30 ore giornaliere e distribuito su 6 giorni la settimana. Potrà essere stabilita, d'intesa con i lavoratori, una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale seguendo le indicazioni di seguito riportate:

- 5 giorni di lavoro per settimana di cui i primi 4 con orario di 8 ore al giorno ed il quinto giorno di 7 ore;

- 6 giorni di lavoro la settimana di cui i primi 5 giorni a 7 ore al giorno e il sabato le rimanenti 4 ore antimeridiane.

Le variazioni dell'orario aziendale devono essere concordate con le rappresentanze sindacali.

Nei vari mesi dell'anno, la durata dell'orario ordinario di lavoro potrà essere variato secondo le esigenze aziendali con l'individuazione da parte dell'azienda del periodo in cui è richiesta una maggiore prestazione lavorativa pari a 20 minuti giornalieri e il periodo in cui viene recuperata la maggior prestazione lavorativa di 20 minuti giornalieri, per un massimo di 45 giorni per anno solare. detta variazione deve essere comunicata ai lavoratori almeno 15 giorni prima della variazione.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

L'inizio e la fine del lavoro ed i periodi intermedi di riposo saranno stabiliti dal datore di lavoro che potrà fissarli anche in ore diverse per diverse categorie o squadre di lavoro, secondo le esigenze tecniche del lavoro informando preventivamente i lavoratori interessati.

Salvo particolari esigenze aziendali concordate con le rappresentanze sindacali, i periodi intermedi di riposo giornaliero non possono superare i 90 minuti.

Nel caso in cui gli operai florovivaisti prestino la loro opera fuori dal Comune della sede aziendale e ad una distanza superiore ai 15 Km. dalla sede stessa, (o comunque fuori dal luogo di lavoro cui sono stati assegnati in forma abituale e continuativa), ed abbiano a disposizione un automezzo della ditta per gli spostamenti dalla sede aziendale al cantiere e ritorno:

- L'orario di lavoro ha inizio e termine nel luogo in cui il lavoro viene effettivamente svolto ;
- Non è considerato lavorativo il tempo impiegato per recarsi nel luogo di lavoro assegnato che può essere raggiunto con mezzo di trasporto fornito dall'azienda.
- In ogni caso gli spostamenti tra i diversi luoghi di lavoro che avvengono nel corso della giornata sono considerati tempo di lavoro a tutti gli effetti.
- E' considerato orario effettivo di lavoro il tempo impiegato per riordinare gli attrezzi che servono al lavoratore stesso nel luogo in cui si svolge il lavoro ;
- Per i lavoratori che ricoprono il ruolo di autista, per trasporto merci e/o persone, le ore di viaggio sono considerate a tutti gli effetti orario di lavoro.

Qualora il datore di lavoro considerasse effettivo il tempo di lavoro impegnato negli spostamenti non è dovuta la indennità di trasferta di cui al successivo articolo.

Per la misurazione dei chilometraggi le parti concordano di utilizzare il programma VIAMICHELIN disponibile su internet all'indirizzo www.viamichelin.com. (percorso consigliato)

ART. 8 - BANCA DELLE ORE

E' istituita, ai sensi dell'art. 42 del CCNL del 22/10/2014, la banca aziendale delle ore al fine di consentire ai lavoratori che nell'anno solare effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi che saranno utilizzati compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali .

La scelta del lavoratore è annualmente revocabile entro il 31/12 dell'anno in corso per l'anno successivo.

L'adozione della banca ore è a discrezione del datore di lavoro .

Sarà cura delle parti o delle aziende fornire ai lavoratori informazioni sulle modalità attuative della banca ore, prima dell'avvio del nuovo istituto.

La fruizione di riposi compensativi per le ore accantonate nella "banca - ore" avviene, entro il 30 aprile dell'anno successivo, d'intesa fra le parti fatte comunque salve le esigenze obiettive derivanti dall'organizzazione aziendale del lavoro.

Per gli operai a tempo determinato, il conguaglio delle ore avviene al termine del rapporto di lavoro o comunque entro il 31 dicembre di ciascun anno solare.

Alla data del 1° maggio al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione ordinaria per le ore accantonate e non fruito .

Per la banca ore è stabilito il limite massimo di 80 ore annue .

La fruizione del riposo compensativo da parte del lavoratore sarà richiesta con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi cui l'azienda risponderà nei due giorni successivi motivando l'eventuale rifiuto.

ART. 9 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel rispetto dell'art. 47 del C.C.N.L. del 22/10/2014, le Organizzazioni contraenti concordano che nelle aziende si proceda a formulare calendari annuali per il godimento delle ferie e delle festività laddove risultino regolarmente operanti le rappresentanze sindacali.

Come previsto dall'art. 36 del CCNL del 22/10/2014, il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Nelle aziende dove si faccia ricorso ad impegni di lavoro domenicale, ai lavoratori interessati deve essere garantito il riposo compensativo.

ART. 10 – RIUNIONI IN AZIENDA

Con riferimento a quanto definito dal titolo IX "diritti sindacali" ed agli artt. 78, 79 e 82 del C.C.N.L. del 22/10/2014, quale condizione di miglior favore al fine della regolare applicazione dell'art. 82 in tema di riunioni in azienda, in quelle aziende dove è prevista l'elezione del o dei delegati non ancora effettuata, i lavoratori e/o le Organizzazioni sindacali potranno organizzare una sola volta entro la data di scadenza del C.I.P.L., una riunione aziendale anche nell'ambito dell'azienda stessa purché il 1° punto dell'O.D.G. assembleare riguardi l'elezione del o dei delegati. Tutte le altre riunioni aziendali, sempre nel limite massimo di 13 ore annue complessive compresa la prima di cui trattasi, potranno essere convocate esclusivamente dal o dai delegati d'azienda previo avviso al datore di lavoro al quale dovrà essere segnalata l'eventuale presenza di dirigenti esterni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che i dipendenti eletti in qualità di delegati aziendali di cui agli artt. 78, 79 e 82 del vigente C.C.N.L. non siano contemporaneamente eletti in qualità di dirigenti sindacali a livello locale o sovralocale onde evitare gravose incombenze in tema di organizzazione del lavoro aziendale ed economiche.

ART. 11 – PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 39 del C.C.N.L. del 22/10/2014 ultimo comma, i permessi per corsi di recupero scolastico per operai a tempo determinato sono concessi a condizione che i dipendenti interessati siano stati assunti a termine per un periodo di almeno 6 mesi, anche cumulabili, nell'arco dell'anno. In tal caso i permessi per corsi di recupero scolastico sono concessi fino ad un massimo di 50 ore annue fermo restando il limite massimo di 150 ore in un triennio.

ART. 12 – INTERRUZIONE E RECUPERI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore effettivamente prestate nella giornata.

Con riferimento agli artt. 44 e 45 del C.C.N.L. del 22/10/2014 il ricorso alla Cassa Integrazione di cui alla Legge N. 457/72 art.8 è esercitato per periodi di sospensione dal lavoro anche di una sola giornata.

Se per le sospensioni dal lavoro non è stato fatto il ricorso alla Cassa Integrazione si procederà al recupero nei limiti stabiliti dagli artt. 44 e 45 del C.C.N.L.

ART. 13 – AUMENTI DI RETRIBUZIONE

ELEMENTI: gli elementi che costituiscono la retribuzione sono quelli riportati all'art. 49 del C.C.N.L. del 22/10/2014.

La classificazione e la retribuzione, comprensiva della paga base e dell'indennità di contingenza, è determinata per ciascun livello e qualifica in relazione all'età, secondo le tabelle che seguono.

Per gli operai a paga mensile, la retribuzione è comprensiva anche delle compensazioni per festività nazionali ed infrasettimanali se non lavorate o non cadenti in domenica.

La retribuzione lorda nazionale è comprensiva di tutti gli aumenti salariali contrattuali definiti dai precedenti contratti ed accordi nazionali e provinciali.

AUMENTI CONTRATTUALI:

Premesso che l'accordo del luglio 1993 prevedeva che gli aumenti contrattuali dovevano essere allineati e quindi rapportati ai valori percentuali dell'inflazione programmata per il biennio successivo alle trattative e al valore percentuale di scarto tra l'inflazione programmata e quella effettiva per il biennio precedente alle trattative e tenuto altresì conto dell'andamento dell'economia territoriale del settore agricolo nella realtà della provincia di Varese,

Le parti hanno definito un aumento retributivo del 2,6% (due virgola sessanta per cento) calcolato sul valore delle tabelle in vigore al 31/12/2016 con decorrenza dal 01/01/2017. L'aumento mensile verrà corrisposto non oltre la busta paga di competenza del mese di marzo 2017. Gli arretrati dal 01/01/2017 verranno retribuiti non oltre la busta paga di competenza del mese di aprile 2017 .

Le tabelle salariali con le rate di aumento vengono riportate in calce al presente CIPL.

ART. 14 RETRIBUZIONE OPERAI AGRICOLI

Gli aumenti e le norme previste dal presente contratto integrativo provinciale nei confronti delle tariffe sindacali vigenti alla sua entrata in vigore, non modificano le condizioni di miglior favore attualmente praticate dalle aziende.

Per gli operai agricoli con qualifica di 6° e 7° livello di età compresa superiore a 65 anni i valori orari e mensili esposti debbono essere ridotti del 10%.

OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO A PAGA ORARIA: si applicano le tariffe degli operai agricoli a tempo indeterminato a paga oraria, maggiorate dal 3° elemento di cui all'art. 49 del CCNL del 22/10/2014.

La retribuzione mensile per gli operai a tempo indeterminato o determinato dovrà essere corrisposta ogni trenta giorni.

CAP: (art 31 del CCNL del 22/10/2014) a decorrere dal 01/07/2004 al personale cui il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo sarà corrisposto il seguente compenso:

- fattore di campagna: € 10,00 mensili per squadre fino a 3 altri lavoratori di campagna; € 15,00 mensili per squadre da 4 a 6 lavoratori di campagna; € 20,00 mensili per squadre con oltre 6 lavoratori di campagna cui sovrintende
- capo mungitore: € 5,00 mensili per ogni altro mungitore cui sovrintende.

SALARIO IN NATURA:

a partire dal 01/06/85 l'istituto del salario in natura è stato soppresso ed il valore corrispondente aggiunto al valore della paga base globale vigente in Provincia di Varese.

Gli operai agricoli possono tuttavia usufruire della quantità di legna e latte come di seguito indicate corrispondendo al datore di lavoro il valori di tali generi mensilmente:

- latte litri 365
- legna verde ql. 35
- legna secca ql. 5

Per il latte dovrà essere applicato il prezzo regionale annuo medio di cui alla Legge 306/75 e successive modificazioni mentre per il valore della legna dovranno valere i dati forniti dal

Bollettino della Camera di Commercio di Varese, ridotti del 30% e calcolati quale media annua delle rilevazioni dal 1 novembre al 31 ottobre dell'anno successivo.
Gli importi dovuti al datore di lavoro saranno trattenuti sulla retribuzione netta mensile esposta nel foglio paga.

ART. 15 – CASA ED ANNESSI OPERAI AGRICOLI

Ogni operaio agricolo assunto a tempo indeterminato, capofamiglia, ha diritto ad una casa di abitazione fornita dal datore di lavoro con annessi: orto, pollaio, porcile ed un posto coperto per il ricovero della legna.

Le Organizzazioni faranno opera affinché i proprietari dei fondi abbiano a rimettere in condizioni igieniche e confortevoli le case che non lo fossero.

I locali dovranno corrispondere al numero ed alle necessità dell'intera famiglia dell'operaio, sempreché i suoi membri siano stabilmente addetti all'azienda e comunque in numero non inferiore a 2 unità.

E' fatto obbligo al datore di lavoro di provvedere al proprie spese all'imbiancatura ed alla disinfestazione dei locali di abitazione al cambio della famiglia dell'operaio.

L'area orto dovrà essere non inferiore a mq. 120 adiacente o nelle immediate vicinanze della casa colonica.

In via indicativa il valore per l'uso della casa ed annessi viene determinato come segue:

- € 31,00 per abitazione;
- € 0,24 per l'orto;
- € 1,30 per il pollaio, il porcile e rustici

Sono a carico dell'operaio gli importi della bolletta per il consumo della luce, la conservazione, la manutenzione ed eventuali modifiche degli impianti.

Per il consumo di acqua potabile, dovrà essere installato un contatore di derivazione per i consumi del lavoratore al fine di poter procedere all'addebito dei quantitativi consumati dal lavoratore stesso. Nel caso in cui il datore di lavoro non proceda all'installazione del contatore di derivazione l'uso dell'acqua potabile è da considerarsi gratuito.

ANIMALI DI BASSA CORTE E SUINI.

Ad ogni famiglia operaia è consentito l'allevamento di 25 galline, oppure di 20 galline con 5 tacchini, purché siano tenute chiuse in modo da non danneggiare le coltivazioni; l'allevamento di 40 pulcini in qualunque tempo, purché tenuti chiusi; l'allevamento di un suino per l'ingrasso e di due suini quando la famiglia abbia due unità occupate presso l'azienda o almeno sette conviventi purché gli idonei siano stabilmente occupati in azienda. La paglia per la lettiera dei suini dovrà essere usata con la massima parsimonia.

Le concessioni del presente comma possono operare solo in quanto compatibili e non pregiudizievoli per l'attività dell'azienda.

ART. 16 – OPERAI AGRICOLI SALARIATI A MESE CON VITTO ED ALLOGGIO

I salariati a mese sono retribuiti in denaro ed in misura non inferiore a quella della categoria per la quale sono stati assunti e percepiscono tutti i compensi spettanti ai salariati della categoria in relazione al periodo di lavoro prestato.

Gli eventuali accordi per il conferimento del vitto e dell'alloggio dovranno essere specificati nel contratto individuale di lavoro.

In mancanza, la quota giornaliera del vitto sarà fissata in ragione di 2/5 della paga globale e di 1/5 della paga globale per la quota di alloggio e pulizia degli effetti personali.

ART. 17 – RETRIBUZIONE OPERAI FLOROVIVAISTI

La classificazione e la retribuzione oraria – paga base più l'integrativo provinciale e l'indennità di contingenza per i lavoratori a tempo indeterminato – è determinata in relazione alle relative qualifiche seguendo quanto disposto dall'art. 49 del CCNL del 22/10/2014. La retribuzione lorda nazionale è comprensiva di tutti gli aumenti salariali contrattuali definiti dai contratti, accordi nazionali e provinciali.

Per gli operai florovivaisti con qualifica di 6° e 7° livello di età superiore a 65 anni, il totale esposto deve essere diminuito del 10%.

Gli aumenti previsti dal presente contratto integrativo provinciale e le modifiche normative intervenute nella stesura dello stesso, anche riguardo alle tariffe sindacali vigenti alla sua entrata in vigore, non modificano le condizioni di miglior favore attualmente praticate e/o previste nei contratti individuali.

La retribuzione mensile per gli operai a tempo indeterminato o determinato dovrà essere corrisposta ogni trenta giorni.

Mandato fiduciario di capo

Agli operai florovivaisti, ferme restando le mansioni affidate loro e l'anzianità di servizio conseguita, può essere conferito, dal datore di lavoro o da chi per esso, il mandato fiduciario di capo squadra con il compito di coordinare l'attività esecutiva di un gruppo di lavoratori di pari qualifica o di qualifica inferiore a quella a lui attribuita, partecipando egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori. Per attribuire il mandato di fiduciario capo, la squadra deve essere composta almeno da tre lavoratori compreso il capo. E' compito del capo squadra:

- rilevare e riferire giornalmente all'azienda, i tempi di esecuzione delle operazioni eseguite dal gruppo di persone da lui coordinate;
- informare giornalmente il datore di lavoro o chi per esso, sull'orario di lavoro effettuato dalle persone a lui subordinate e sull'andamento dei lavori, nonché sul comportamento disciplinare del personale che egli ha in sottordine;
- curare la razionale utilizzazione, la normale manutenzione, la pulizia e la custodia delle macchine, degli attrezzi e degli automezzi in dotazione e, per questi ultimi, eventualmente provvedere alla loro guida.

Al lavoratore con mandato fiduciario è riconosciuta la maggiorazione prevista solo per il periodo di tempo in cui il mandato è esercitato. Nel caso in cui il mandato fiduciario avesse durata inferiore al mese la maggiorazione, pari ad euro 2,00 al giorno, sarà riconosciuta per ogni giorno in cui il lavoratore ha svolto la mansione di capo.

ART. 18 – CASA ED ANNESSI OPERAI FLOROVIVAISTI

Nelle aziende florovivaistiche nel caso in cui il datore di lavoro intenda concedere la casa di civile abitazione al proprio dipendente, tale concessione deve avvenire nella forma del contratto d'uso, con cessazione del contratto stesso alla conclusione del rapporto di lavoro. La concessione è da intendersi comunque compensativa dell'eventuale incarico di custodia dell'azienda e del controllo degli impianti aziendali. Resta però inteso che tali incarichi sono da considerarsi mansione accessoria rispetto a quelle definite dalla qualifica con la quale il lavoratore è stato assunto.

La concessione in uso della casa di civile abitazione e gli incarichi conseguenti del lavoratore devono risultare nel contratto individuale di lavoro che dovrà essere sottoscritto anche dalle rappresentanze sindacali di appartenenza.

ART. 19 – TRASPARENZA DELLE VOCI RETRIBUTIVE PER OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Con riferimento e nel rispetto dell'art. 54 del CCNL del 22/10/2014, nei prospetti paga che il datore di lavoro rilascia mensilmente ai lavoratori devono essere specificati gli importi delle seguenti voci:

- salario contrattuale nazionale comprensivo di contingenza ed EDR
- eventuali scatti di anzianità

- salario integrativo provinciale
- generi in natura eventuali
- lavoro straordinario feriale e festivo
- festività e ferie
- eventuali ratei di tredicesima e quattordicesima
- eventuali superminimi concordati

ART. 20 – INTEGRAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA ED INFORTUNIO

Operai agricoli:

Tenuto conto nella realtà provinciale, della bassa incidenza riguardante gli eventi di malattia ed infortunio, i trattamenti economici in presenza di tali eventi sono accollati direttamente alle singole aziende nelle seguenti misure:

In applicazione dell'art. 62 del CCNL del 22/10/2014 i trattamenti economici per malattia ed infortunio sul lavoro sono i seguenti

MALATTIA: in caso di malattia il trattamento economico (tra indennità di Legge ed integrazione dell'azienda) dovrà essere pari al 80% per i primi 12 giorni e pari almeno al 90% dal 13° giorno in poi.

INFORTUNIO: (si applica quanto previsto dall'art. 62 del CCNL del 24/10/2014) in caso di infortunio sul lavoro il trattamento economico (tra indennità di Legge ed integrazione dell'azienda) dovrà essere pari all'80% per i primi 12 giorni e pari al 100% dal 13° giorno in poi.

Operai florovivaisti:

In applicazione dell'art. 61 del CCNL del 22/10/2014 il trattamento economico per malattia dal 1 marzo 2018 è il seguente:

- 80% della retribuzione per i primi 12 giorni (tra indennità di Legge ed integrazione del datore di lavoro);
- 90% della retribuzione dal 13° al 20° giorno (tra indennità di Legge ed integrazione del datore di lavoro)
- 91,66% della retribuzione dal 21° al 90° giorno (tra indennità di Legge ed integrazione del datore di lavoro);

In applicazione dell'art. 61 del CCNL del 22/10/2014 il trattamento economico per infortunio sul lavoro dal 1 marzo 2018 è il seguente:

- 1° intera retribuzione per il giorno dell'infortunio ;
- 80% della retribuzione per il secondo ed il terzo giorno ;
- 100% della retribuzione dal 4° al 180° giorno (tra indennità di Legge ed integrazione del datore di lavoro)

Per quanto riguarda gli operai a tempo determinato si applicano i disposti dell'art. 61 del del CCNL del 22/10/2014 sia per quanto attiene il diritto al pagamento della malattia e dell'infortunio sul lavoro, sia per quanto riguarda la durata di tale pagamento.

Nel caso di malattia inferiore a 3 giorni, vige quanto previsto dall'art. 61 del CCNL e dall'art. 19 del presente CIPL.

IMPEGNO A VERBALE.

Le Organizzazioni Sindacali considerati i ritardi degli Enti preposti alle erogazioni delle indennità di Legge a favore dei lavoratori agricoli, florovivaisti e guardiacaccia per malattia ed infortunio, si impegnano a promuovere un incontro presso gli Organi responsabili dell'INPS e dell'INAIL a

livello provinciale affinché le suddette indennità (ove non rientranti in quelle previste per l'anticipo prestazioni INPS) siano erogate con maggiore celerità.

ART. 21 - INDENNITA' DI TRASFERTA E RIMBORSO FORFETTARIO PASTO

Operai agricoli

I rimborsi per i pasti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 55 del CCNL del 22/10/2014 sono forfettizzati, con decorrenza dal 01/01/2017, in :

- € 11,37 per un pasto
- € 22,74 per due pasti

Operai florovivaisti

A decorrere dal 01/03/2017, a titolo di rimborso forfettario per il disagio del trasferimento il lavoratore che presti servizio in luogo posto fuori dal Comune della sede aziendale (o **fuori dal luogo abituale e continuativo di lavoro cui è stato assegnato, intendendosi, qui e di seguito, quello indicato nel contratto di appalto per tutta la sua durata**) ed oltre il raggio di **Km 15** dalla sede dell'azienda (o del **luogo abituale e continuativo di lavoro cui è stato assegnato**) e lo raggiunga con mezzo di trasporto fornito dall'azienda, avrà diritto ad una indennità di trasferta giornaliera di € 11,37 nel solo caso in cui non vengano effettivamente retribuite le ore impiegate per il tempo di trasferimento e ad esclusione dei lavori aventi fisionomia cantieristica.

Si intendono a fisionomia cantieristica i lavori di durata superiore a quattro giorni lavorativi per la formazione e la sistemazione di parchi e giardini e che per ciò stesso presentano carattere di temporanea autonomia nei confronti delle attività aziendali interne.

Nel caso il luogo di lavoro assegnato sia distante oltre 60 (sessanta) km dalla sede aziendale al lavoratore spetta una trasferta giornaliera pari ad € 22,74.

E' dovuto inoltre un rimborso forfettario per il pasto di 11,37 al giorno nel caso di lavori fuori dal Comune della sede aziendale (o fuori dal luogo abituale e continuativo di lavoro cui è stato assegnato) ed oltre il raggio di **Km 15** dalla sede dell'azienda (o del luogo abituale e continuativo di lavoro cui è stato assegnato), indipendentemente dalla durata del cantiere.

L'importo delle indennità di trasferta e del rimborso forfettario per il pasto sarà aggiornato ogni gennaio sulla base del coefficiente ISTAT pubblicato dalla Camera di Commercio relativo all'anno precedente.

Per la misurazione dei chilometraggi le parti concordano di utilizzare il programma VIAMICHELIN disponibile su internet all'indirizzo www.viamichelin.com.

ART. 22 – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Ai fini e per gli effetti di cui all'art. 72 del CCNL del 22/10/2014, si applicano in via indicativa i motivi di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento così come riportati alle lettere A e B dello stesso art. 72 del C.C.N.L.

La risoluzione del rapporto di lavoro divenuta definitiva, previo eventuale esperimento ove previsto dalla procedura di cui alla Legge 28 giugno 2012 nr. 92 (riforma Fornero), comporta l'obbligo per il lavoratore che ne è in possesso, della riconsegna della casa, con annessi e connessi, entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di decesso del lavoratore, il periodo di cui all'art.57 del C.C.N.L. per il rilascio della casa da parte della sua famiglia, viene fissato in un mese

ART. 23 – NORME DISCIPLINARI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

In attuazione della norma di cui agli artt. 75 e 76 del CCNL del 22/10/2014, qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, nei seguenti casi:

1°) con multa fino ad un massimo di tre ore di paga nel caso:

- a) che il lavoratore, senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) che il lavoratore non utilizzi le attrezzature di protezione previste dal D.L. 81/2008

2°) con multa pari all'importo di una giornata di lavoro nel caso:

- a) che il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- b) che il lavoratore per negligenza provata, arrechi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;
- c) che il lavoratore svolga lavori in concorrenza con quelli dell'azienda da cui dipende;
- d) nel caso di recidiva nelle mancanze di cui al punto 1)

3°) sospensione senza retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni nei casi di recidiva previsti al 2° punto del presente articolo;

4°) con il licenziamento immediato del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:

- a) tutti quelli previsti dall'art. 72 del CCNL del 22/10/2014 lett. A);
- b) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle norme disciplinari di cui al paragrafo 3° del presente articolo;
- c) in tutti gli altri casi di gravità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento divenuto definitivo, comporta l'obbligo per il lavoratore che ne è in possesso, della riconsegna della casa, con annessi e connessi, entro 15 (quindici) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Gli importi delle multe trattenute ai dipendenti saranno evoluti alle associazioni ONLUS "Varese Oncologia" o "Gulliver".

IMPEGNO A VERBALE: le rappresentanze dei sindacati lavoratori con riferimento all'impegno a verbale di cui all'accordo provinciale del 02/10/1996 in tema di norme disciplinari per operai agricoli e florovivaisti si impegnano a sensibilizzare i lavoratori sul corretto uso di macchine ed attrezzature aziendali e sull'attenta cura del bestiame nonché sull'osservanza dell'orario di lavoro, sulle assenze ingiustificate, nello svolgimento di lavori in concorrenza con l'azienda da cui dipende il dipendente e sulla recidività delle mancanze citate. Ciò al fine di evitare danni anche gravi per l'azienda e la conseguente applicazione delle norme disciplinari previste.

ART. 24 – INDENNITA' DI ANZIANITA'

Per il calcolo del periodo di anzianità anteriore al 16 agosto 1976 si applicano le disposizioni di cui all'art. 57 del CCNL del 22/10/2014.

ART. 25 – TRATTENUTE E VERSAMENTO DI QUOTE PER DELEGA

Le aziende, in applicazione dell'art. 86 del CCNL del 22/10/2014 e previa delega scritta conforme al modello fac-simile allegato 3) rilasciata e sottoscritta dai lavoratori dipendenti ed in applicazione dell'art. 86 del CCNL provvederanno a trattenere agli stessi lavoratori quanto indicato per loro dalle Organizzazioni sindacali lavoratori ed a versare a titolo di contributi volontari la somma sui rispettivi conti correnti.

La misura della trattenuta per contributi sindacali viene fissata, a decorrere dal 01/01/2005, nella misura dello 0,70% sull'importo mensile di retribuzione lorda. Fino alla data del 31/12/2004

valgono gli importi in misura fissa stabiliti a suo tempo dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il versamento della somma trattenuta dalle aziende a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali sarà effettuato ogni semestre su c/c bancario da questa ultima indicato.

Il datore di lavoro è tenuto a conservare le deleghe e le eventuali revoche delle stesse, per tutta la durata del rapporto di lavoro dei singoli lavoratori.

Nel caso di operai a tempo determinato riassunti presso la stessa azienda, la delega sindacale firmata la prima volta è valida anche per i rapporti di lavoro successivi

ART. 26 – CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Ai sensi dell'art. 85 del CCNL del 22/10/2014, è istituito in provincia di Varese il contributo di assistenza contrattuale provinciale. L'ammontare di detto contributo, che attualmente è di € 0,28 per ogni giornata dichiarata all'INPS, è ripartito al 50% tra datore di lavoro e lavoratore. Il datore di lavoro tratterrà mensilmente la quota a carico del lavoratore e verserà il totale del contributo dovuto tramite modello F24 di riscossione dei contributi previdenziali ed emesso dall'INPS. Per la gestione del contributo di assistenza contrattuale è stato istituito il Comitato Intersindacale di Gestione per il Contributo di Assistenza Contrattuale Provinciale, con sede in Varese in Via Magenta 52: il regolamento del Comitato Intersindacale è a disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori presso la sede del Comitato stesso. Il costituendo EBAT della Provincia di Varese potrà assorbire le funzioni oggi svolte dal Comitato intersindacale di gestione per il contributo di assistenza contrattuale provinciale, fermo restando la separata amministrazione del Contributo di Assistenza Contrattuale dal fondo EBAT.

ART. 27 – SCATTI DI ANZIANITA'

Le OO.SS. contraenti convengono che per gli operai a tempo determinato che, con accettazione scritta prevista dall'art. 23 del C.C.N.L. del 22/10/2014 passano alla categoria di operai a tempo indeterminato, venga riconosciuto ai fini della maturazione del 1° scatto di anzianità l'ultimo periodo di lavoro continuativo prestato a tempo determinato nella stessa azienda e riportato nel registro d'impresa sezione matricola.

Il periodo massimo riconoscibile ai fini della maturazione del 1° scatto di anzianità è definito in mesi 6. Tale periodo non è da considerarsi nel computo dell'indennità di anzianità.

ART. 28 – INDUMENTI DI LAVORO OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Il datore di lavoro deve consegnare ad ogni singolo dipendente degli indumenti di lavoro, dopo il primo mese dal giorno dell'assunzione, fra quelli elencati a seconda delle mansioni e delle condizioni di lavoro:

- due tute da lavoro o , in alternativa, due giubbetti e due paia di pantaloni
- due grembiuli da lavoro.

Nelle aziende dove i dipendenti sono spesso impegnati in fasi lavorative con esposizione continuata alla pioggia deve essere messo a disposizione un congruo numero di impermeabili da utilizzare a rotazione per squadre incaricate.

Nel caso in cui non avvenisse la consegna degli indumenti di cui sopra, il datore di lavoro dovrà liquidare al lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno, un importo complessivo, con decorrenza 01/07/2004, pari al controvalore degli indumenti definito in € 70,00.

Nel caso di mancata consegna degli indumenti ad operai assunti a tempo determinato, l'importo del controvalore deve essere definito in dodicesimi in funzione del periodo di lavoro svolto.

L'eventuale sostituzione degli indumenti di lavoro non è rapportata al periodo annuale ma al momento in cui tali indumenti dovessero essere giudicati inutilizzabili causa l'uso continuato o per rottura.

La consegna degli indumenti dovrà essere accompagnata da una dichiarazione del lavoratore (vedi allegato 5)

ART. 29 – CONTROVERSIE INDIVIDUALI: COMMISSIONE SINDACALE DI CONCILIAZIONE.

Tutte le controversie individuali di lavoro che non vengono bonariamente risolte direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore senza l'assistenza dei rappresentanti sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori sono demandate alla Commissione Sindacale di Conciliazione che ha il compito di procedere all'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione a mente dell'art. 409 del c.p.c. e ai sensi dell'art. 31 del D.Lvo 80/98 come modificato dal D.Lvo 307/98 e successive integrazioni e modificazioni.

E' fatto obbligo a tutte le organizzazioni firmatarie del presente accordo di richiedere la convocazione della suddetta Commissione ogni qualvolta non si verifichi la bonaria risoluzione di cui al primo comma del presente paragrafo.

La Commissione non svolge alcun compito di arbitrato.

La presidenza della Commissione sarà assunta a turno alternativamente da un rappresentante dei datori di lavoro e dei sindacati lavoratori.

La Commissione si riunisce entro 15 gg. dal ricevimento della richiesta del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro 60 gg. dalla data di ricevimento della richiesta.

Se la conciliazione riesce, si redige verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, 3° comma del c.p.c.

La sottoscrizione del verbale di conciliazione da parte del lavoratore con l'assistenza del sindacato, ai sensi dell'art. 411 del c.p.c. rende irrilevante qualsiasi discostamento dalle procedure previste dal presente articolo.

Se la conciliazione non riesce deve essere redatto processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo. Copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo è rilasciato alle parti.

Il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione del Lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, 3° comma del c.p.c.

La Commissione è composta da 6 componenti (3 designati dai datori di lavoro e 3 dai sindacati dei lavoratori). La riunione è valida quando è garantita la presenza di 1 rappresentante dei datori di lavoro e di 1 rappresentante dei lavoratori. La sede è presso Confagricoltura Varese in Via Magenta 52.

DISPOSIZIONI SPECIALI PER I GIARDINIERI DI VILLA PRIVATA DELLA PROVINCIA DI VARESE.

ART. 1 - PREMESSA

Tutte le norme vigenti valgono per i giardinieri addetti a ville che attuano investimenti colturali aventi finalità produttive, ortofrutticole e di cura dell'ambiente e che assumono per tale fatto la caratteristica di entità agricole aziendali, conferendo ai lavoratori addetti la fisionomia di maestranze agricole specializzate.

ART. 2 - ASSUNZIONE

Per consuetudine il giardiniere con alloggio è tenuto a provvedere alla custodia della proprietà, rivestendo così la caratteristica di personale di fiducia che gli dia affidamento e garanzia di moralità assoluta, oltre alle indispensabili capacità tecniche.

ART. 3 - LIVELLI

I giardinieri vengono assegnati alle seguenti categorie:

3° LIVELLO: si intendono appartenenti al terzo livello quei giardinieri che diano prova di conoscere profondamente qualsiasi genere di coltura, in special modo le colture ortofrutticole e di serra calda, di conoscere bene la nomenclatura delle piante e dei fiori, di avere attitudine a dirigere il personale e che conoscano con particolare perizia i lavori in fiore e gli addobbi floreali (ex giardiniere di 1° categoria).

5° LIVELLO: si intendono appartenenti al quinto livello quei giardinieri che sappiano disimpegnare tutti i lavori inerenti alle colture ortofrutticole a serre calde o a vivai e che conoscono bene i lavori ed addobbi in fiore (ex giardiniere di 2° categoria).

6° LIVELLO: si intendono appartenenti al sesto livello quei giardinieri che sono adibiti a ville i cui giardini sono di estensione limitata, prevalentemente arborati con prati e poche colture ortofrutticole e di fiori comuni (ex giardiniere di 3° categoria).

La classifica di 3° e 5° livello dovrà essere determinata tenendo presente sia la capacità del prestatore di lavoro che la natura del complesso coltivato.

In caso di divergenza sulla determinazione della classifica, le parti adiranno alla Commissione esaminatrice di cui all'art. 87 del C.C.N.L. del 22/10/2014, la quale dovrà esprimersi, oltre che sulla capacità lavorativa del giardiniere, anche sulla natura del complesso coltivato.

ART. 4 - RETRIBUZIONI

Valgono le disposizioni del presente contratto e le retribuzioni sotto riportate comprensive della compensazione per festività nazionali ed infrasettimanali, se non lavorate e non cadenti di domenica, salvo le condizioni di miglior favore che il datore di lavoro credesse di pattuire, o quanto possa essere stabilito in patti aggiunti, i quali dovranno essere controfirmati dalle parti e vistati dalle rappresentanze delle rispettive organizzazioni sindacali di categoria.

La paga base nazionale più l'integrativo provinciale è comprensiva di tutti gli aumenti salariali e contrattuali definiti dai precedenti contratti ed accordi provinciali e nazionali.

Le seguenti tabelle retributive sono ottenute moltiplicando i valori previsti per gli operai florovivaisti a tempo indeterminato per il coefficiente fisso di 169 per le qualifiche di cui al precedente art. 3 (3°, 5° e 6° livello).

Per le **TABELLE SALARIALI IN VIGORE** si vedano le tabelle in calce al presente contratto. Qualora il datore di lavoro assuma manodopera con retribuzione a paga oraria, alla stessa sarà corrisposta la retribuzione come sopra stabilita divisa per 169.

Per i giardinieri che usufruiscono di alloggio, luce, acqua, legna ed ortaggi, tali compensazioni si intendono compensative della custodia e dell'eventuale lavoro straordinario saltuario, sia feriali che festivi e nelle festività nazionali ed infrasettimanali, allorché ricorrano inderogabili esigenze di coltivazioni e con diritto a pari riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Gli aumenti previsti dal presente Contratto Integrativo nei confronti delle tariffe sindacali vigenti all'atto della sua entrata in vigore, vengono assorbiti, fino alla loro concorrenza, dalle condizioni di miglior favore attualmente anticipate dai datori di lavoro.

ART. 5 - VARIAZIONE DI SCALA MOBILE

Le variazioni salariali conseguenti alla variazione di scala mobile fino alla data del 31/12/92, saranno ragguagliate in ventiseiesimi di variazione giornaliera dei livelli florovivaistici, con le seguenti parificazioni:

- ex 1' categoria 3° livello
- ex 2' categoria 5° livello
- ex 3' categoria 6° livello

ART. 6 - FERIE

Ai giardinieri compete un periodo annuale di ferie nella misura di giorni 26 lavorativi frazionabili in dodicesimi per i lavoratori che non compiono l'anno di servizio.

ART. 7 - TREDICESIMA MENSILITA'

Ai giardinieri verrà corrisposta a Natale la 13ma mensilità, pari all'importo di un salario mensile in denaro, frazionabile in dodicesimi, per i lavoratori che non compiono l'anno di servizio.

ART. 8 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Ai giardinieri verrà corrisposta al 30 aprile la 14ma mensilità, pari all'importo di un salario mensile in denaro, frazionabile in dodicesimi per i lavoratori che non compiono l'anno di servizio.

ART. 9 - SCATTI DI ANZIANITA'

Con decorrenza 01/02/83 si seguono le norme di cui all'art. 53 del CCNL per operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014.

ART. 10 - PREAVVISO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premesso che i giardinieri di villa privata, stante la particolare caratteristica del loro rapporto di lavoro, sono esclusi dall'applicazione della normativa di cui all'art.74 del CCNL DEL 22/10/2014, il preavviso di licenziamento e di dimissioni è determinato in:

- MESI TRE per i giardinieri che usufruiscono dell'alloggio
- MESI UNO per i giardinieri senza alloggio.

ART. 11 - INDENNITA' DI ANZIANITA'

In caso di cessazione normale del rapporto di lavoro è dovuta al giardiniere una indennità di anzianità, per ogni anno di servizio prestato, pari a quella prevista dall'art. 24 del presente C.I.P.L. per gli operai dipendenti di aziende florovivaistiche.

A tal fine la retribuzione giornaliera sarà compiuta in base a 1/26 del salario mensile, maggiorato del 15% da computarsi sul salario contrattuale tabellare, per i giardinieri che fruiscono dell'alloggio ed annessi.

ART 12 - ASSICURAZIONI SOCIALI

Si applicano le norme di inquadramento previdenziale per il settore agricolo salvo i casi in cui l'INPS pretenda l'inquadramento nel settore domestico per mancanza dei requisiti richiesti.

In caso di malattia e/o infortunio si applicano ai giardinieri le norme di cui all'art. 61 del CCNL del 22/10/2014e di cui all'art. 19 del presente CIPL per i dipendenti di aziende florovivaistiche.

Letto confermato e sottoscritto

per CONFAGRICOLTURA VARESE

Il Presidente pro-tempore dott. Pasquale Gervasini

per la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI DI VARESE

Il Presidente pro-tempore sig. Fernando Fiori

per la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI ALTA LOMBARDIA SEDE DI VARESE

Il Presidente pro tempore Adonis Bettoni

per la FEDERAZIONE LAVORATORI AGROINDUSTRIA FLAI-CGIL

Il segretario sig. Giuseppe Mottura

per il SINDACATO PROVINCIALE MAESTRANZE SPECIALIZZATE DELL'UNIONE PROVINCIALE DEI SINDACATI LAVORATORI FAI-CISL FAI CISL DEI LAGHI

Il segretario sig. Vincenzo Nisi

per il SINDACATO PROVINCIALE MAESTRANZE SPECIALIZZATE DELLA CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI VARESE DELLA UILA Territoriale Milano Monza Laghi

Il segretario sig. Ezio Agati

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI AGRICOLI A TEMPO
INDETERMINATO
VALIDE DAL 01/01/2017 A SEGUITO
DELL'AUMENTO
PREVISTO DAL RINNOVO DEL CIPL DEL
27/02/2017**

Qualifica	Retribuz. Naz.le Col 1	Integrativo Provinciale Col 2	Abitazione e annessi Col 3	Aumento CIPL 2017 Col 4	Totale retrib. Mensile Col 1+2+3+4 Col 5	Tot.paga oraria Col 5:169
1' area						
1° livello	1194,12	357,97	2,88	40,43	1595,40	9,44
2° livello	1181,82	353,73	2,88	40,00	1578,43	9,35
3° livello	1139,22	337,02	2,88	38,46	1517,57	8,98
2' area						
4° livello	1103,40	323,05	2,88	37,16	1466,49	8,68
5° livello	1047,42	304,66	2,88	35,23	1390,18	8,23
3' area						
6° livello	958,78	275,81	2,88	32,17	1269,65	7,51
7° livello	926,72	268,49	2,88	31,15	1229,24	7,27

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI AGRICOLI A TEMPO
DETERMINATO
VALIDE DAL 01/01/2017 A SEGUITO DELL'AUMENTO
PREVISTO DAL RINNOVO DEL CIPL DEL 27/02/2017**

Qualifica	Retribuz. Naz.le Col 1	Integrativo Provinciale Col 2	Aumento CIPL 2017 Col 3	3° elem. 30,44% 1+2+3 Col 4	Totale paga su Oraria Col 1+2+3+4
1' area					
1° livello	7,16	2,23	0,24	2,93	12,57
2° livello	7,07	2,21	0,24	2,90	12,41
3° livello	6,81	2,11	0,23	2,79	11,93
2' area					
4° livello	6,59	2,01	0,22	2,69	11,51
5° livello	6,26	1,90	0,21	2,55	10,92
3' area					
6° livello	5,74	1,72	0,19	2,33	9,99
7° livello	5,58	1,68	0,19	2,27	9,72

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO
VALIDE DAL 01/01/2017 A SEGUITO DELL'AUMENTO
PREVISTO DAL RINNOVO DEL CIPL DEL 27/02/2017**

Qualifica	Retribuz. Naz.le Col 1	Integrativo Provinciale Col 2	Aumento CIPL 2017 Col 3	Totale paga Oraria Col 1+2+3	Totale paga Mensile Col 4 x 169
1' area					
1' livello	7,22	2,13	0,24	9,59	1620,71
2' livello	7,07	2,09	0,24	9,40	1588,60
3' livello	6,84	1,99	0,23	9,06	1531,14
2' area					
4' livello	6,61	1,89	0,22	8,72	1473,68
5' livello	6,27	1,79	0,21	8,27	1397,63
3' area					
6' livello	5,74	1,62	0,19	7,55	1275,95
7' livello	5,56	1,57	0,19	7,32	1237,08

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI FLOROVIVASTI A TEMPO DETERMINATO
VALIDE DAL 01/01/2017 A SEGUITO DELL'AUMENTO
PREVISTO DAL RINNOVO DEL CIPL DEL 27/02/2017**

Qualifica	Retribuz. Naz.le Col 1	Integrativo Provinciale Col 2	Aumento CIPL 2017 Col 3	3° elem 30,44% 1+2+3 Col 4	Totale retribuzione su Oraria Col 1+2+3+4
1' area					
1' livello	7,28	2,14	0,24	2,94	12,61
2' livello	7,15	2,11	0,24	2,89	12,40
3' livello	6,88	2,02	0,23	2,78	11,91
2' area					
4' livello	6,66	1,90	0,22	2,67	11,46
5' livello	6,33	1,82	0,21	2,54	10,91
3' livello					
6' livello	5,79	1,62	0,19	2,31	9,92
7' livello	5,59	1,58	0,19	2,24	9,60

ALLEGATI

ALLEGATO 1

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il sottoscritto datore di lavoro.....residente a nella sua qualità di (titolare o legale rappresentante) dell'azienda..... c.f. (e/o P.IVA)con sede nel comune di in Via..... assume alle proprie dipendenze il Signor nato a il C.F. residente a in via.....con qualifica di operaio agricolo/florovivaista a tempo indeterminato/determinato livello per lo svolgimento delle seguenti mansioni

Il trattamento economico e normativo è quello previsto dal Contratto Integrativo provinciale di lavoro per operai agricoli e florovivaisti e dal CCNL attualmente in vigore;

Il rapporto di lavoro avrà inizio il.....;

La retribuzione oraria/mensile (precisare) ,sarà corrisposta ogni trenta giorni

Le parti dichiarano di accettare tutte le condizioni economiche e normative pattuite nel relativo contratto collettivo provinciale di lavoro, impegnandosi alla reciproca osservanza delle condizioni stesse e delle eventuali variazioni che venissero successivamente apportate per accordi fra le Organizzazioni contraenti. La presente scrittura ,stesa in duplice copia, è sottoscritta e scambiata fra le parti contraenti

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

.....

.....

Data

CONDIZIONI SPECIALI

Fra il datore di lavoro e l'operaio agricolo si conviene quanto segue:

.....

.....

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

.....

.....

.....li.....

Le Organizzazioni sottoscritte esaminato l'accordo per quanto attiene alle condizioni speciali aggiuntive concordano di ratificarlo.

Per il datore di lavoro

Per il lavoratore

.....

.....

ALLEGATO 2

MODULO PER IL DIRITTO ALLA RIASSUNZIONE

Oggetto: diritto di riassunzione art. 5 del C.I.P.L.

Con la presente il sottoscritto/anato/a a il e residente ain via.....telefono....., avendo prestato lavoro in qualità di operaio agricolo/florovivaista presso codesta azienda per il periodo dal al chiede di avvalersi del diritto di riassunzione presso codesta azienda ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 22/10/2014

Distinti saluti

Il lavoratore signor.....

Allegato 3
MODELLO FAC-SIMILE DI DELEGA SINDACALE

DELEGA SINDACATI

Io sottoscritto/a

residente a in Via

dipendente della ditta

chiedo l'iscrizione al sindacato prescelto per l'anno in corso e successivi e mi impegno a versare il contributo nella forma e nella misura dello 0,70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali.

I_I F.L.A.I./C.G.I.L.

I_I F.A.I./C.I.S.L.

I_I U.I.L.A./U.I.L.

data

firma

MODULO PER DELEGA DA RILASCIARE AL DATORE DI LAVORO

Io sottoscritto/a

con la presente delega autorizzo codesta rispettabile direzione a trattenere sulle mie competenze mensili il contributo sindacale nella misura dello 0,70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali.

Tale quota dovrà essere versata sul c/c bancario intestato al Sindacato prescelto.

La presente delega ha valore per l'anno in corso e successivi, anche per rapporti a tempo determinato con la stessa azienda, salvo disdetta da comunicare per iscritto al 31/12 di ogni anno.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, sulla liquidazione vorrete trattenere il saldo fino al 31/12 dell'anno in corso.

I_I F.L.A.I./C.G.I.L.

I_I F.A.I./C.I.S.L.

I_I U.I.L.A./U.I.L.

data

Dichiaro di essere informato ,ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10 della legge 675/96 che i dati personali raccolti saranno trattati ,anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Allegato 4

LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO

LAVORATORE:

(cognome e nome)

LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO

Azienda – denominazione :

Comune di :

Via/ Frz. :

Lavoratore (cognome) (nome).....

Luogo e data di nascita

Residenza (Comune-Frazione-Via-numero civico)

Codice Fiscale

Con rapporto di lavoro di:

"ex" salariato fisso

Operaio a tempo determinato

Operaio tempo indeterminato

Formazione/lavoro

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

(ex' salariati fissi ed "O.T. md.")

qualifica

Azienda

Data assunzione

- Precedente rapporto lavoro

O.T. det. ↑ O.T. ind. ↑

- Eventuali patti aggiuntivi
(da allegare rispondendo SI")

SI ↑ NO ↑

Interruzioni del servizio

Note

— Cassa integrazione

anno giorni nr.
anno giorni nr.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

— **Malattia.**

dal al
dal al
dal al
dal al
dal al

.....
.....
.....
.....
.....

— **Infortunio**

Note

dal al
dal al
dal al
dal al
dal al

.....
.....
.....
.....
.....

Vaccinazioni

Data	Tipo	Validità
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(1) da compilarsi a cura del medico

Allegato 5
MODULO PER LA CONSEGNA DEGLI INDUMENTI DI LAVORO

DICHIARAZIONE

Il sottoscritto
dipendente dell'azienda
dichiara di ricevere (2 tute o 2 grembiuli) in data
impegnandosi alla cura di quanto ricevuto ed utilizzando tali indumenti sempre e solo in occasione
delle attività lavorative in azienda. Il sottoscritto con la firma in calce si impegna inoltre a
riconsegnare gli indumenti ricevuti all'azienda in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

INDICE

Decorrenza e durata	pag. 1
Art. 1 – Libretto sindacale e sanitario di lavoro	pag. 1
Art. 2 – Ente Bilaterale Agricolo Territoriale (EBAT) della Provincia di Varese	pag. 1
Art. 3 – Definizione fase lavorativa	pag. 2
Art. 4 – Contratto individuale di lavoro	pag. 2
Art. 5 – Riassunzione	pag. 2
Art. 6 – Classificazione:	pag. 3
Operai agricoli	pag. 3
Operai floro vivaisti	pag. 7
Art. 7 – Orario di lavoro	pag. 10
Art. 8 – Banca delle ore	pag. 11
Art. 9 – Organizzazione del lavoro	pag. 12
Art. 10 – Riunioni in azienda	pag. 12
Art. 11 – Permessi per corsi di recupero scolastico	pag. 12
Art. 12 – Interruzioni e recuperi operai agricoli e floro vivaisti	pag. 12
Art. 13 – Aumenti di retribuzione	pag. 13
Art. 14 – Retribuzione operai agricoli	pag. 13
Art. 15 – Casa ed annessi operai agricoli	pag. 14
Art. 16 – Operai agricoli salariati a mese con vitto ed alloggio	pag. 14
Art. 17 – Retribuzione operai floro vivaisti	pag. 14
Art. 18 – Casa ed annessi operai floro vivaisti	pag. 15
Art. 19 – Trasparenza delle voci retributive per operai agricoli e floro vivaisti	pag. 15
Art. 20 – Integrazione trattamento economico per malattia ed infortunio	pag. 16
Art. 21 – Indennità di trasferta e rimborso forfettario pasto	pag. 17
Art. 22 – Licenziamenti individuali operai agricoli e floro vivaisti	pag. 17
Art. 23 – Norme disciplinari operai agricoli e floro vivaisti	pag. 18
Art. 24 – Indennità di anzianità	pag. 18
Art. 25 – Trattenute e versamento quote per delega	pag. 18
Art. 26 – Contributo di assistenza contrattuale	pag. 19
Art. 27 – Scatti di anzianità	pag. 19
Art. 28 – Indumenti da lavoro operai agricoli e floro vivaisti	pag. 19
Art. 29 – Controversie individuali: commissione sindacale di conciliazione	pag. 20
Disposizioni speciali per i giardinieri di villa privata della Provincia di Varese	pag. 21
TABELLE SALARIALI	pag. 25
Allegato 1 – contratto individuale di lavoro	pag. 27
Allegato 2 – modulo per il diritto alla riassunzione	pag. 28
Allegato 3 – modello fac-simile di delega sindacale	pag. 29
Allegato 4 – libretto sindacale e sanitario	pag. 30
Allegato 5 – modulo per la consegna degli indumenti da lavoro	pag. 39

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER OPERAI AGRICOLI , FLOROVIVAISTI, GIARDINIERI DI VILLE PRIVATE E GUARDIACACCIA DELLA PROVINCIA DI VARESE SOTTOSCRITTO IL 20/04/2021 CON VIGENZA DAL 01-01-2020 AL 31-12-2023 IL PRESENTE CONTRATTO E' INTEGRATIVO DEL CCNL SOTTOSCRITTO IL 19-06-2018.

Tutte le parti contrattuali e precisamente:

- Confagricoltura Varese: Angioletto Borri , Giuliano Bossi e Cristina Buso ;
- Coldiretti Varese : Giovanni Luigi Cremonesi e Alessandro Giunta ;
- Cia Alta Lombardia : Peppino Titone;
- FLAI CGIL Varese : Angela Marra ;
- FAI CISL dei Laghi : Vincenzo Nisi;
- Uila territoriale MI MB e laghi- Pietro D'Antone

Dopo un'attenta valutazione delle problematiche contrattuali e della situazione economica del comparto, in applicazione degli artt. 92 e 93 del CCNL per operai agricoli e florovivaisti sottoscritto in data 19 giugno 2018, viene sottoscritto il presente accordo quale rinnovo del vigente CIPL per operai agricoli, florovivaisti , giardinieri di villa privata e guardiacaccia della Provincia di Varese.

Le modifiche e gli aggiornamenti riportati di seguito al vigente CIPL saranno, da apposita rappresentanza di tutte le parti contrattuali, riportate nel testo del contratto provinciale che verrà stampato a spese dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di Varese. La stessa rappresentanza di tutte le parti contrattuali si impegna, prima della stesura definitiva, all'aggiornamento del testo del vigente CIPL verso le normative di legge, i riferimenti contrattuali ed eventuali errori palesi riscontrati.

Il contratto provinciale di lavoro integra il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti sottoscritto in data 19 giugno 2018, consolida le norme contenute dal precedente Contratto Provinciale sottoscritto in data 27 febbraio 2017 , pertanto le norme in esso contenute sono direttamente operanti nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori della Provincia di Varese e tali norme si intendono espressamente vincolanti per le parti firmatarie del presente accordo, le quali si impegnano a sensibilizzare i propri associati ed iscritti allo loro applicazione

CONCORDANO E SOTTOSCRIVONO CHE AL TESTO VIGENTE DEL 27-02-2017 VENGONO AGGIUNTI I PUNTI E LE INTEGRAZIONI SEGUENTI

Decorrenza e durata

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top, a signature in a circle, and several other signatures below. A blue circle with the number '1' is positioned in the center.

Il Presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro decorre dal 1.1.2020 e scade il 31.12.2023 salvo le decorrenze normative ed economiche specificatamente indicate negli articoli del presente accordo che conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo .

Alla scadenza il contratto manterrà la propria efficacia fino al rinnovo .

Le norme del CIPL e del CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti.

Art.7) Il previgente Art. 7 – ORARIO DI LAVORO del CIPL viene sostituito come di seguito:

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO

a) Operai Agricoli

La durata normale dell'orario di lavoro non potrà eccedere quella fissata dall'art.34 del C.C.N.L del 19/06/2018 pari a 39 ore settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro viene fissato in 6,30 ore giornaliere e distribuito su 6 giorni la settimana. Potrà essere stabilita, d'intesa con i lavoratori, una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale seguendo le indicazioni di seguito riportate:

-5 giorni di lavoro per settimana di cui quattro con orario di 8 ore al giorno ed uno di 7 ore;

-6 giorni di lavoro la settimana di cui cinque giorni a 7 ore al giorno ed uno per le rimanenti 4 ore antimeridiane.

Le variazioni dell'orario aziendale non previste dal presente articolo devono essere concordate con le rappresentanze sindacali.

Nei vari mesi dell'anno, la durata dell'orario ordinario di lavoro potrà essere variata secondo le esigenze aziendali con l'individuazione da parte dell'azienda del periodo in cui è richiesta una maggiore prestazione lavorativa pari a 60 minuti giornalieri e il periodo in cui viene recuperata la maggior prestazione lavorativa di 60 minuti giornalieri, per un massimo di 45 giorni per anno solare. Detta variazione deve essere comunicata ai lavoratori almeno 15 giorni prima della variazione.

Nel caso di impossibilità sopravvenuta alla fruizione delle ore di lavoro (es. cessazione del rapporto di lavoro) si darà luogo alla monetizzazione delle ore non utilizzate maggiorate dei supplementi previsti dal CCNL per il lavoro straordinario.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

 Several handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, including a large circular signature, a signature that looks like 'Pa', another 'Pa', and a signature that looks like 'lg'.

L'inizio e la fine del lavoro ed i periodi intermedi di riposo saranno stabiliti dal datore di lavoro che potrà fissarli anche in ore diverse per diverse categorie o squadre di lavoro, secondo le esigenze tecniche del lavoro informando preventivamente i lavoratori interessati.

Per il personale che ha la cura ed il governo del bestiame e degli allevamenti, l'orario di lavoro normale previsto dall'art. 34 del C.C.N.L del 19/06/2018. sarà effettuato secondo le esigenze proprie delle stalle e degli allevamenti stessi.

E' considerato orario effettivo di lavoro il tempo impiegato per riordinare, nell'ambito aziendale, dove si è svolto il lavoro, gli attrezzi che servono al lavoratore stesso.

b) Operai florovivaisti

La durata normale dell'orario di lavoro non potrà eccedere quella fissata dall'art.34 del C.C.N.L pari a 39 ore settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro viene fissato in 6,30 ore giornaliere e distribuito su 6 giorni la settimana. Potrà essere stabilita, d'intesa con i lavoratori, una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale seguendo le indicazioni di seguito riportate:

-5 giorni di lavoro per settimana di cui quattro con orario di 8 ore al giorno ed uno di 7 ore;

-6 giorni di lavoro la settimana di cui cinque giorni a 7 ore al giorno ed uno per le rimanenti 4 ore antimeridiane .

Le variazioni dell'orario aziendale non previste dal presente articolo devono essere concordate con le rappresentanze sindacali.

Nei vari mesi dell'anno, la durata dell'orario ordinario di lavoro potrà essere variata secondo le esigenze aziendali con l'individuazione da parte dell'azienda del periodo in cui è richiesta una maggiore prestazione lavorativa pari a 60 minuti giornalieri e il periodo in cui viene recuperata la maggior prestazione lavorativa di 60 minuti giornalieri, per un massimo di 45 giorni per anno solare. Detta variazione deve essere comunicata ai lavoratori almeno 15 giorni prima della variazione.

Nel caso di impossibilità sopravvenuta alla fruizione delle ore di lavoro (es. cessazione del rapporto di lavoro) si darà luogo alla monetizzazione delle ore non utilizzate maggiorate dei supplementi previsti dal CCNL per il lavoro straordinario.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

L'inizio e la fine del lavoro ed i periodi intermedi di riposo saranno stabiliti dal datore di lavoro che potrà fissarli anche in ore diverse per diverse categorie o squadre di lavoro,



Handwritten signatures and a stamp with the number 3.

secondo le esigenze tecniche del lavoro informando preventivamente i lavoratori interessati.

Salvo particolari esigenze aziendali concordate con le rappresentanze sindacali, i periodi intermedi di riposo giornaliero non possono superare i 90 minuti.

Nel caso in cui gli operai florovivaisti prestino la loro opera fuori dal Comune della sede aziendale e ad una distanza superiore ai 15 Km. dalla sede stessa, (o comunque fuori dal luogo di lavoro cui sono stati assegnati in forma abituale e continuativa), ed abbiano a disposizione un automezzo della ditta per gli spostamenti dalla sede aziendale al cantiere e ritorno:

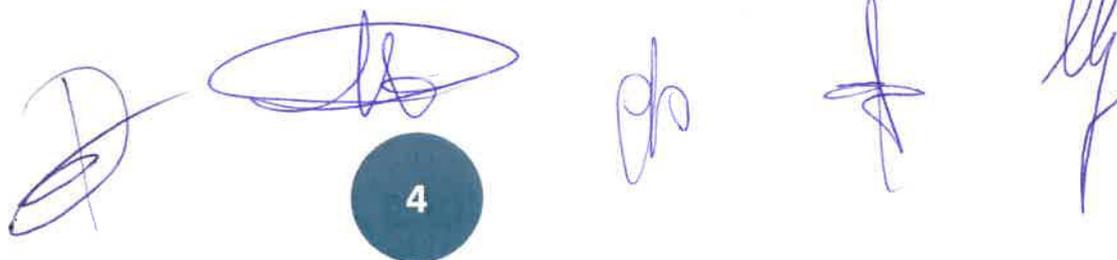
- L'orario di lavoro ha inizio e termine nel luogo in cui il lavoro viene effettivamente svolto ;
- Non è considerato lavorativo il tempo impiegato per recarsi nel luogo di lavoro assegnato che può essere raggiunto con mezzo di trasporto fornito dall'azienda.
- In ogni caso gli spostamenti tra i diversi luoghi di lavoro che avvengono nel corso della giornata sono considerati tempo di lavoro a tutti gli effetti.
- E' considerato orario effettivo di lavoro il tempo impiegato per riordinare gli attrezzi che servono al lavoratore stesso nel luogo in cui si svolge il lavoro ;
- Per i lavoratori che ricoprono il ruolo di autista, per trasporto merci e/o persone, le ore di viaggio sono considerate a tutti gli effetti orario di lavoro.

Qualora il datore di lavoro considerasse effettivo il tempo di lavoro impegnato negli spostamenti non è dovuta la indennità di trasferta di cui al successivo articolo.

Per la misurazione dei chilometraggi le parti concordano di utilizzare il programma VIAMICHELIN disponibile su internet all'indirizzo www.viamichelin.com. (percorso consigliato).

Art 7 bis FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO - AGRITURISMI E VENDITA DIRETTA

Per gli operai addetti alle attività connesse dell'agricoltura svolte nel rispetto della normativa nazionale e regionale, in particolare per gli addetti all'attività agrituristica in ogni sua forma, e per gli addetti alla vendita diretta (sia in spacci aziendali sia al di fuori dell'azienda), in considerazione della evidente necessità di un orario flessibile, l'orario di lavoro potrà essere distribuito su 39 ore settimanali su cinque o sei giorni compresi fine settimana e festivi con un massimo di nove ore ordinarie a giornata e con un minimo di 4 ore.



Handwritten signatures in blue ink are present on the right side of the page, including a checkmark, a large signature, and several smaller ones. At the bottom center, there is a blue circle containing the number 4.

- Le ore di lavoro festive e notturne ricadenti in normali turni periodici o riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore verranno retribuite con la sola maggiorazione del 10%

Per soddisfare particolari esigenze dei lavoratori o aziendali potranno essere concordati orari diversi da quanto sopra previo accordo con i rappresentanti delle parti sociali datoriali e sindacali.

Nella lettera di assunzione è opportuno che venga richiamato l'orario di lavoro che verrà applicato e previsto dalle opzioni sopra indicate. Sono comunque fatti salvi gli accordi di fatto esistenti che rientrano in tali opzioni.

ART. 26 CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE O

ART. 26 – CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Ai sensi dell'art. 87 del CCNL sottoscritto il 19 giugno 2018, è istituito in Provincia di Varese il contributo di assistenza contrattuale provinciale. A fare data dal 1 maggio 2021 l'ammontare di detto contributo è di € 0,40 per ogni giornata dichiarata all'INPS ed è ripartito al 50% tra datore di lavoro e lavoratore. Il datore di lavoro tratterrà mensilmente la quota a carico del lavoratore e verserà il totale del contributo dovuto tramite modello F24 di riscossione dei contributi previdenziali ed emesso dall'INPS. Per la gestione del contributo di assistenza contrattuale è stato istituito l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di Varese, con sede in Varese in Via Magenta 52: il regolamento dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di Varese è a disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori presso la sede dell'Ente stesso. L'EBAT della Provincia di Varese assorbe le funzioni sino ad oggi svolte dal Comitato intersindacale di gestione per il contributo di assistenza contrattuale provinciale, fermo restando la separata amministrazione del Contributo di Assistenza Contrattuale dal fondo EBAT.

AUMENTI SALARIALI

Aumento retributivo dell'1,9 % da applicare a tutte le retribuzioni con decorrenza dal 01-05-2021.

Varese , 20 aprile 2021

- Confagricoltura Varese: Angioletto Borri , Giuliano Bossi e Cristina Buso ;





- Coldiretti Varese : Giovanni Luigi Cremonesi e Alessandro Giunta ;

Giovanni Cremonesi *Alessandro Giunta*

- Cia Alta Lombardia : Peppino Titone;

Peppino Titone

- FLAI CGIL Varese : Angela Marra

Angela Marra

- FAI CISL dei Laghi : Vincenzo Nisi;

Vincenzo Nisi

FAI CISL FAI-CISL DEI LAGHI
C.F.: 950377309
Sede di Como: Via Brambilla, 24 - 22100 CO
Tel. 031.296216 - Fax 031.296222
Sede di Varese: Via B. Luini, 5 - 21100 Varese
Tel. 0332.283654 - mail: faideilaghi@cisl.it

- Uila territoriale MI MB e laghi- Pietro D'Antone

Pietro D'Antone

ds