

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nei settori Agricoltura e Florovivaismo,
Floricoltura, Forestale e Manutenzione giardini
Operai agricoli e florovivaisti

L'anno 2018 il giorno 8 del mese di Novembre presso la sede della FNA CONFSAL in Roma alla Via Sampiero di Bastelica n. 70/72/74

tra

- **A.I.C.** Associazione Italiana Coltivatori - rappresentata dal Sig. Donato SCAGLIONE, delegato dal Presidente Nazionale;
- **ASNALI** Associazione Nazionale Autonoma Liberi Imprenditori - rappresentato dal Presidente Nazionale, Sig. Alessandro DEL FIESCO;
- **UNSIC** Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori - rappresentata dal Presidente Nazionale Generale, Sig. Domenico MAMONE;
- **UNSI COOP** Associazione Nazionale Sindacale Cooperative UNSIC - rappresentata dal Presidente Nazionale, Sig. Antonio FRONZUTI;
- **PMI Italia** Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese - rappresentata dal Consigliere Nazionale, Dott. Daniele LA MARCA, delegato dal Presidente Nazionale Confederale;
- **FEDAGRICOLTURA** – rappresentata dal Dott. Manlio Sortino, delegato dal Presidente Nazionale,

e

- **FNA CONFSAL** Federazione Nazionale Agricoltura - rappresentata dal Segretario Nazionale Generale, Sig. Cosimo NESCI;
- **SNAF-FNA/CONFSAL** Sindacato Nazionale Autonomo Forestale - rappresentato dalla Dott.ssa Belinda PESCOSOLIDO, delegata dal Segretario Nazionale;
- **CONFIAL** Confederazione Italiana Autonoma Lavoratori - rappresentata dal Dott. Benedetto DI IACOVO, delegato dal Segretario Nazionale;
- **SNALV CONFSAL** Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori - rappresentato dal Segretario Nazionale, Dott.ssa Maria MAMONE;
- **SINAST** Sindacato Intercategoriale Nazionale per l'Ambiente, la Sicurezza, la Salute, i Servizi e la Tecnologia - rappresentato dal Sig. Marco SANTO, delegato dal Segretario Nazionale;
- **FEDER.AGRI.** Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura - rappresentato dal Sig. Silvano CROCE, delegato dal Segretario Generale;

con l'assistenza della **CONFSAL** Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori - rappresentata dal Segretario Generale, Prof. Angelo Raffaele Margiotta,

SI E' STIPULATO

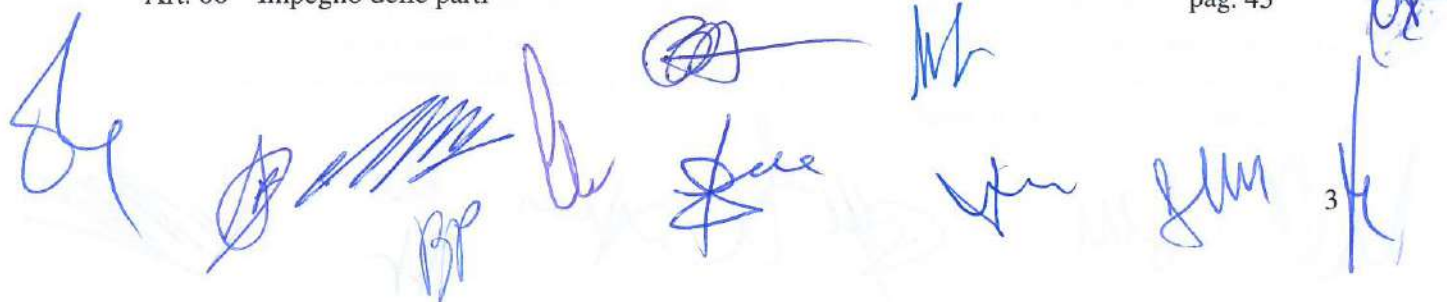
il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nei settori Agricoltura e Florovivaismo, Floricoltura, Forestale E Manutenzione Giardini.



INDICE

PREMESSA	pag. 4
TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA	
Art. 1 – Oggetto del contratto	pag. 6
Art. 2 – Struttura e assetto del contratto	pag. 7
Art. 3 – Decorrenza e durata	pag. 9
Art. 4 – Distribuzione ed efficacia del contratto	pag. 10
Art. 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi	pag. 10
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI	
Art. 6 – Sistema della bilateralità	pag. 10
Art. 7- Funzione di osservatorio	pag. 11
Art. 8 – Sistema di formazione professionale e continua	pag. 12
Art. 9 – Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità"	pag. 12
Art. 10 – Rappresentanza e democraticità	pag. 13
TITOLO III – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 11 – Assunzione	pag. 13
Art. 12 – Contratto individuale	pag. 14
Art. 13 – Periodo di prova	pag. 14
Art. 14 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori	pag. 15
Art. 15 – Rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 15
Art. 16 – Apprendistato professionalizzante o di mestiere	pag. 16
Art. 17 – Somministrazione di lavoro	pag. 19
Art. 18 – Riassunzione	pag. 20
Art. 19 – Categorie di operai agricoli	pag. 20
Art. 20 – Categorie di operai florovivaisti	pag. 20
Art. 21 – Trasformazione del rapporto	pag. 21
Art. 22 – Mobilità territoriale della manodopera	pag. 21
Art. 23 – Lavoratori migranti	pag. 22
Art. 24 – Trasporti ed asili nido	pag. 23
Art. 25 – Pari opportunità	pag. 23
Art. 26 – Convenzioni	pag. 23
Art. 27 – Vendita dei prodotti sulla pianta	pag. 23
Art. 28 – Appalti	pag. 23
TITOLO IV – DISCIPLINA DEL PERSONALE	
Art. 29 – Classificazione del personale	pag. 24
Art. 30 – Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli	pag. 26
Art. 31 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti	pag. 26
TITOLO V- NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO	
Art. 32 – Orario di lavoro	pag. 27
Art. 33 – Riposo settimanale	pag. 27
Art. 34 – Ferie	pag. 27
Art. 35 – Permessi per formazione continua	pag. 28
Art. 36 – Permessi straordinari e congedi parentali	pag. 28
Art. 37 – Permessi per corsi di recupero scolastico	pag. 28
Art. 38 – Giorni festivi – Operai agricoli	pag. 29
Art. 39 – Giorni festivi – Operai florovivaisti	pag. 29
Art. 40 – Lavoro straordinario, festivo, notturno – Operai agricoli	pag. 30
Art. 41 – Lavoro straordinario, festivo, notturno – Operai florovivaisti	pag. 31
Art. 42 – Interruzioni e recuperi – Operai agricoli	pag. 32
Art. 43 – Interruzioni e recuperi – Operai florovivaisti	pag. 32
Art. 44 – Attrezzi ed utensili	pag. 32

Art. 45 – Organizzazione del lavoro	pag. 32
Art. 46 – Trasferimenti – Operai florovivaisti	pag. 33
TITOLO VI – NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO	
Art. 47 – Retribuzione	pag. 33
Art. 48 – Ex scala mobile	pag. 34
Art. 49 – Tredicesima mensilità	pag. 34
Art. 50 – Quattordicesima mensilità	pag. 34
Art. 51 – Scatti di anzianità	pag. 35
Art. 52 – Obblighi particolari tra le parti	pag. 35
Art. 53 – Rimborso spese	pag. 36
Art. 54 – Cottimo	pag. 36
Art. 55 – Trattamento di fine rapporto	pag. 36
TITOLO VII – PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE	
Art. 56 – Previdenza e assistenza	pag. 36
Art. 57 – Malattia ed infortunio – Operai agricoli	pag. 36
Art. 58 – Malattia ed infortunio – Operai florovivaisti	pag. 37
Art. 59 – Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro	pag. 37
Art. 60 – Cassa integrazione salari	pag. 38
Art. 61 – Anticipazione trattamenti assistenziali	pag. 38
Art. 62 – Lavori pesanti o nocivi	pag. 38
Art. 63 – Tutela della salute dei lavoratori	pag. 38
Art. 64 – Lavoratori tossicodipendenti	pag. 39
TITOLO VIII – SOSPENSIONE – RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	
Art. 65 – Trapasso di azienda	pag. 39
Art. 66 – Servizio militare	pag. 39
Art. 67 – Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	pag. 39
Art. 68 – Dimissioni per giusta causa	pag. 40
Art. 69 – Preavviso di risoluzione del rapporto	pag. 40
Art. 70 – Norme disciplinari – Operai agricoli	pag. 40
Art. 71 – Norme disciplinari – Operai florovivaisti	pag. 41
Art. 72 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi – Operai florovivaisti	pag. 41
TITOLO IX – DIRITTI SINDACALI	
Art. 73 – Delegato d'azienda – Operai agricoli	pag. 41
Art. 74 – Delegato d'azienda – Operai florovivaisti	pag. 42
Art. 75 – Tutela del delegato d'azienda	pag. 42
Art. 76 – Rappresentanze sindacali unitarie	pag. 42
Art. 77 – Riunioni in azienda	pag. 43
Art. 78 – Permessi sindacali	pag. 43
Art. 79 – Quote sindacali per delega	pag. 43
TITOLO X – NORME FINALI	
Art. 80 – Controversie individuali	pag. 43
Art. 81 – Controversie collettive	pag. 44
Art. 82 – Condizioni di miglior favore	pag. 44
Art. 83 – Contrattazione provinciale – Operai agricoli	pag. 44
Art. 84 – Contrattazione provinciale – Operai florovivaisti	pag. 45
Art. 85 – Sicurezza sui luoghi di lavoro	pag. 45
Art. 86 – Impegno delle parti	pag. 45



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right next to the page number.

PREMESSA

Le Associazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno promosso il rinnovo del presente contratto considerandolo momento qualificante della propria azione politico sindacale, tesa a individuare aree di azione condivisa e di promozione sociale in vantaggio dei lavoratori e dei datori di lavoro di categoria.

In questo momento di confronto le Parti vedono, nell'attuale fase di crisi globale dell'economia e di recessione a livello nazionale, l'importanza strategica di focalizzare l'attenzione sui punti di forza del sistema Italia e quindi sull'occupazione che possa rendere libera e dignitosa la vita di chi presta lavoro in condizioni di precarietà come quelle in cui, spesso opera il lavoratore "agricolo" da sempre cardine e traino del sistema produttivo ed economico nazionale.

Le Parti pertanto esprimono, sottoscrivendo il presente C.C.N.L., la volontà condivisa di migliorare le relazioni operativo-sindacali affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e bilaterale, l'implementazione dell'apparato formativo atto a fornire competenze e professionalità nonché la promozione di iniziative e servizi di elevata ricaduta occupazionale e d'efficienza.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale e degli eventuali accordi territoriali stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente.

A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di datori e lavoratori, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate (datore-lavoratore) anche attraverso un consolidamento del ruolo della Bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro. E' intenzione condivisa quella di migliorare l'andamento del rapporto di lavoro nella reciprocità delle prestazioni mediante il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Le Parti sottoscrittrici il presente C.C.N.L. considerano la riforma del modello contrattuale di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori e delle imprese dei settori rappresentati.

Alla luce delle predette considerazioni, in virtù delle peculiarità del settore in oggetto, le Parti hanno ritenuto di apportare una modifica sostanziale della struttura del C.C.N.L. rispetto al precedente rinnovo, separando nettamente le due sezioni, impiegati e operai, al fine di predisporre una disciplina più rispondente agli interessi di entrambi.

Il presente C.C.N.L., quindi, che interessa la qualifica di operai agricoli e florovivaisti, costituisce un'innovazione rispetto ai precedenti rinnovi, sia in termini di struttura che in termini di contenuti.

Sono state introdotte importanti novità in termini di welfare, anche in virtù del sistema bilaterale istituito e sviluppato in questi anni, che consentiranno di meglio rispondere alle esigenze del mercato del lavoro in un settore, quello dell'agricoltura, oggetto di una profonda riqualificazione.

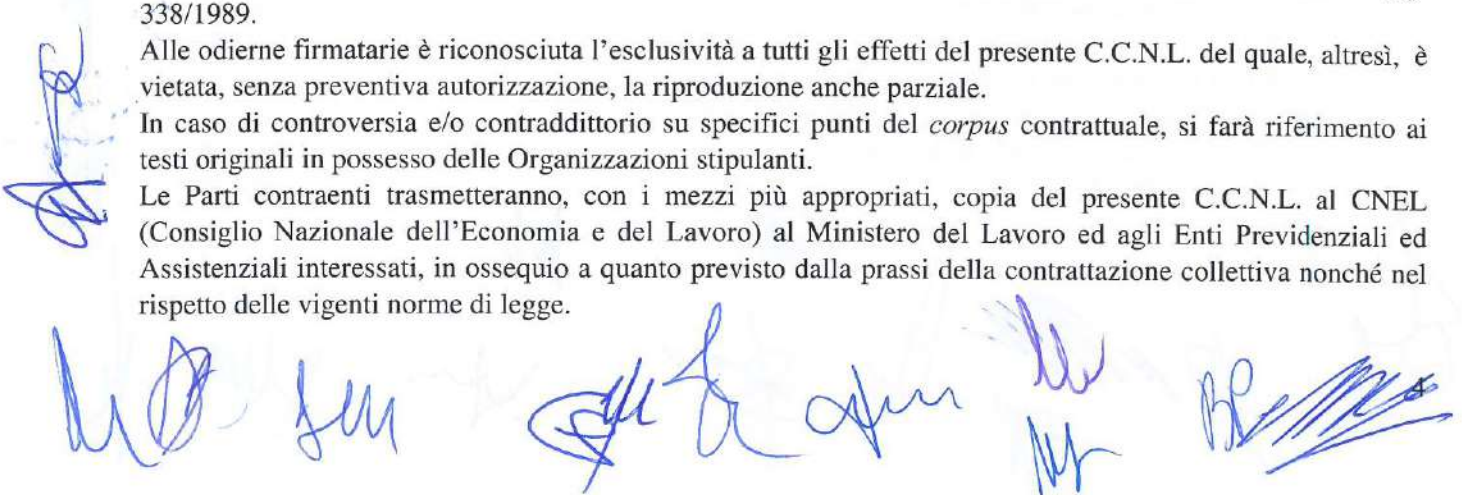
Data la separazione tra impiegati e operai prevista dal presente rinnovo e vista la peculiarità del settore agricolo in riferimento all'art. 32 (orario di lavoro) è stata prevista una riduzione dell'orario ordinario rispetto alla precedente versione da 40 a 39 ore settimanali.

Anche alla luce delle recenti pronunce in materia di rappresentatività il presente contratto è stato redatto tenendo conto quanto previsto dall'art. 1 comma 1175 legge 296/2006 e dall'art. 1 comma 1 decreto legge 338/1989.

Alle odierne firmatarie è riconosciuta l'esclusività a tutti gli effetti del presente C.C.N.L. del quale, altresì, è vietata, senza preventiva autorizzazione, la riproduzione anche parziale.

In caso di controversia e/o contraddittorio su specifici punti del *corpus* contrattuale, si farà riferimento ai testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

Le Parti contraenti trasmetteranno, con i mezzi più appropriati, copia del presente C.C.N.L. al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge.



Infine le Parti richiamano, nell'interpretazione e applicazione del presente articolato, l'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, la legge n. 183 del 04 novembre 2010, il c.d. collegato lavoro, la legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificata dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, dal D.L. 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 ottobre 2013, n. 124 e dal D.L. 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 novembre 2013, n. 128 e la legge n. 98 del 09 agosto 2013.

E' proprio per tale ottemperanza che l'articolato ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa al fine della certezza e garanzia dei trattamenti applicati. Conseguentemente viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto triennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA – *Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione* – in vece del tasso di inflazione programmata.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro e con salvezza di dei trattamenti più favorevoli applicati dalle singole imprese.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente C.C.N.L., o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso dalle parti stipulanti.



TITOLO I PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1

Oggetto del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, ex art. 2135 del codice civile e della normativa vigente in materia, in maniera unitaria e con diffusione su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato tra imprese e cooperative esercenti attività, connesse ed affini a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nei settori dell'agricoltura, florovivaismo, floricoltura, forestale ed il relativo personale con rapporto di lavoro subordinato. Nel presente articolato vengono ricomprese, altresì, le attività di creazione e manutenzione del verde pubblico e privato.

Le Parti firmatarie individuano il lavoratore agricolo come colui che presta la propria attività alle dipendenze di un datore di lavoro agricolo (imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c. è colui che esercita una delle seguenti attività: coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali ed attività connesse).

Le Parti precisano che oggetto della floricoltura o arte di coltivare i fiori è la produzione o il commercio di prodotti per il giardinaggio, fiori recisi, piante fiorite in vaso o cassetta, materiale per la propagazione come semi, bulbi, tuberi, rizomi, ecc.

Le coltivazioni possono avvenire in vaso, in piena terra, in serra oppure in giardini all'aperto.

Le medesime Parti precisano altresì che, invece, il settore del florovivaismo è finalizzato alla semina, trapianto e produzione di piante ornamentali arboree o arbustive, bonsai e piante erbacee e, in sintesi, tutto quanto concerne la produzione e commercializzazione di differenti tipi di piante per gli utilizzi più vari.

In via esemplificativa rientrano nella disciplina del presente articolato le seguenti attività:

- ortofrutticole;
- oleicole;
- zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- vitivinicole;
- fungicole;
- di sistemazione e manutenzione idraulica-forestale ed idraulica agraria;
- di imboscamento e rimboscamento;
- di difesa del suolo;
- di valorizzazione ambientale e paesaggistica;
- frantoiane;
- lattiero casearie;
- tabacchicole;
- faunistico-venatorie;
- agrituristiche;
- di servizi e di ricerca in agricoltura;
- di coltivazioni idroponiche;
- florovivaistiche tese alla produzione di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- produttrici di piante ornamentali da serra;
- produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali;
- di forestazione;
- giardinaggio;
- trasformazione e vendita dei prodotti;

Similmente, in via esemplificativa, rientrano nella disciplina del presente articolato le seguenti figure di prestatori:

- conducente di macchine agricole, automezzi;
- addetto all'impianto di manutenzione del verde pubblico o privato;
- ibridatore;
- enotecnico;
- tecnico oleario;
- costruttore di serre;
- conduttore impianti resine, depurazione e filtrazione;

- giardiniere;
- operaio agricolo;
- raccoglitore agricolo di frutti;
- spedizioniere;
- imballatore;
- lavatore;
- campionarista.

Art. 2

Struttura ed assetto del contratto

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto provinciale.

Contratto nazionale

Il C.C.N.L. ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Contratto provinciale

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del C.C.N.L. ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 83 e 84 del C.C.N.L. secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal C.C.N.L.

Le Parti, in sede di rinnovo del contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.

La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 83 e 84 del presente contratto), per i quali - ferma restando l'applicazione del presente C.C.N.L. - definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

Sgravi contributivi e fiscali nella contrattazione di secondo livello legate alla produttività

Aspetti contrattuali

Coerentemente con quanto indicato dal legislatore, dunque, vi è la volontà del contratto nazionale di affidare al secondo livello di contrattazione la definizione di erogazioni legate alla produttività che abbiano quelle

caratteristiche previste dalla legge (incertezza, misurabilità, ecc.) per poter intercettare le agevolazioni di carattere fiscale e contributivo.

Si precisa che si tratta di qualcosa di diverso rispetto alla normale definizione della dinamica salariale finalizzata alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, compito pure affidato, per il secondo biennio, ai contratti provinciali.

Le erogazioni premiali infatti - a differenza dei normali incrementi salariali - non sono finalizzate alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, bensì ad aumentare l'efficienza e la produttività aziendale. Esse dunque vengono riconosciute solo al verificarsi delle condizioni previste dal contratto.

Normativa

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1 comma 1175 legge 296/2006 e dall'art. 1 comma 1 decreto legge 338/1989 si specifica quanto segue.

A livello normativo, a partire dal 1997, sono stati previsti sgravi contributivi e fiscali sul premio di risultato, con diverse disposizioni legislative.

Da ultimo l'art. 4, commi 28-29 della legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero) ha reso stabile il regime di sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007, relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività (per l'anno 2014 le relative disposizioni attuative sono contenute nel D.P.C.M. 14 febbraio 2014).

La normativa riconosce, in particolare, lo sgravio di 25 punti percentuali dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e lo sgravio totale dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, sulle erogazioni che presentino le seguenti caratteristiche:

- siano previste dai contratti collettivi aziendali ovvero di secondo livello;
- siano incerte nella corresponsione o nell'ammontare;
- siano correlate alla misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti dal contratto collettivo come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Allo stesso modo, il legislatore ha adottato, sin dal 2008, misure sperimentali di tipo fiscale per l'incremento della produttività del lavoro.

Da ultimo l'art. 1, comma 186 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) ha reintrodotto la speciale agevolazione fiscale (aliquota IRPEF sostitutiva del 10%) per le retribuzioni premiali erogate sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello.

A differenza di quanto previsto per i benefici di tipo contributivo - per i quali le caratteristiche sono definite una volta per tutte dalla normativa citata - i criteri per l'applicazione delle agevolazioni fiscali vengono fissati annualmente. Sulla base dell'esperienza e della prassi applicativa pregressa, deve comunque ritenersi che le erogazioni che presentano le (stringenti) caratteristiche per beneficiare delle agevolazioni contributive, rispondano di norma anche ai criteri stabiliti per la detassazione.

Gli accordi relativi alle erogazioni premiali devono essere depositati presso il competente Ispettorato territoriale del lavoro nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività

Le erogazioni legate ai risultati devono essere riconosciute in presenza di incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Le erogazioni possono essere previste anche distintamente per settore merceologico, al fine di facilitare l'individuazione di indicatori mirati e selettivi.

Per determinare tali incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, nel contratto provinciale devono essere individuati idonei indicatori di riferimento.

A mero titolo esemplificativo si elencano, qui di seguito, alcuni possibili indicatori di riferimento, con la relativa fonte:

- valore della produzione agricola (Fonte: Istituto Tagliacarne; INEA);
- prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali (Fonte: Camere di commercio);
- andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi e ricavandone le percentuali in più o in meno (Fonte: Camere di commercio);
- valore aggiunto agricolo ai prezzi di base (Fonte: Camere di commercio);
- livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorate, verificando gli scostamenti in aumento o in diminuzione e quantificandone le percentuali (Fonte: INPS o ISTAT);

Naturalmente è preferibile che vengano scelti almeno due degli indicatori sopra elencati, stabilendo anche il rapporto tra di loro.

E' evidente che si tratta solo di un'elencazione esemplificativa e che altri parametri significativi potranno essere individuati dalle Parti a livello territoriale, determinando anche l'incidenza dei riferimenti sopra citati, sempreché si tratti di parametri certi e oggettivamente rilevabili.

Procedura

La verifica delle condizioni indicate dal contratto collettivo provinciale per la corresponsione del premio richiede - oltre all'acquisizione del dato ufficiale di riferimento - una complessa valutazione dei rapporti tra i diversi indicatori selezionati.

Sorge quindi la necessità di individuare una sede nella quale possano essere raccolti i dati ed effettuate le valutazioni necessarie.

La sede più opportuna, a nostro avviso, è quella dell'Ente bilaterale, in cui siedono tutti gli attori della contrattazione.

A detto ente potrà essere demandata la raccolta e verifica dei dati, nonché la dichiarazione di sussistenza (o meno) dell'incremento di produttività, qualità o di altri elementi di competitività che determina la corresponsione dell'erogazione premiale.

Il premio di produttività territoriale, nel caso in cui le parti dichiarino la sussistenza degli elementi per la sua corresponsione, potrà essere erogato all'inizio dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato può competere sia agli operai assunti a tempo indeterminato che agli operai assunti a tempo determinato.

Casi di esclusione

L'individuazione di indicatori a livello territoriale, ancorché distintamente per settore merceologico, comporta l'inevitabile rischio di valutazioni di tipo medio e massivo che possono prescindere dal reale andamento delle singole imprese operanti nella provincia e/o nel settore merceologico di riferimento.

Sussiste quindi la necessità di individuare, preventivamente, dei casi oggettivi di esclusione dall'obbligo di corresponsione del premio, laddove ne scattino i presupposti, per le aziende che si trovino in determinate situazioni.

E così, a mero titolo di esempio, nei contratti provinciali potrà essere prevista l'esclusione dall'obbligo per le aziende:

- rientranti nei territori in cui sia stato dichiarato dalle competenti autorità nazionali e/o territoriali lo stato di calamità;
- la cui produzione prevalente rientra in comparti produttivi per i quali è stato dichiarato, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, lo stato di crisi e/o lo stato di emergenza per rischio sanitario;
- in crisi interessate da processi di ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione nell'anno di riferimento, nonché da contratti di solidarietà di tipo difensivo.

Aziende pluri-localizzate

Le imprese o i gruppi di impresa, come da definizione ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, che esplicano la loro attività su una pluralità di regioni o province hanno la possibilità di applicare disposizioni derivanti da un accordo sindacale aziendale previo espresso e formale recepimento delle unità locali.

In ogni caso, tali imprese o gruppi di imprese, possono applicare in ogni provincia le disposizioni del corrispondente contratto provinciale, nonché di effettuare l'accentramento amministrativo secondo le norme vigenti.

Restano salvi i trattamenti *in melius* eventualmente previsti.

Art. 3

Decorrenza e Durata

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 5 marzo 2014, ha durata quadriennale e decorre dal 01 dicembre 2018 e scade il 30 novembre 2021.

La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, con la presentazione delle c.d. "piattaforme rivendicative".

Il contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno se non vi è disdetta da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza.

Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'BP' in the center, and several other signatures on the right. A small number '9' is visible near the bottom right corner.

Art. 4

Distribuzione ed efficacia del contratto

Il presente C.C.N.L. è stato rinnovato ed edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

Art. 5

Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

Le parti a livello nazionale consentono che siano raggiunte specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e/o per governare situazioni di crisi. Le ricadute sugli istituti contrattuali delle intese suddette devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale.

In tal caso le eventuali intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

Sistema della bilateralità

Il sistema delle relazioni sindacali è costituito dall'Ente Bilaterale Agricoltura e Alimentare, denominato EBAA;

Il suddetto Ente bilaterale EBAA ha il compito in via esemplificativa e non esaustiva di:

- a) prevedere prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio sanitario nazionale agli operai agricoli e florovivaisti e ai loro familiari a carico;
- b) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di "welfare" e di integrazione al reddito individuati dal presente C.C.N.L. e/o da appositi accordi stipulati dalle parti istitutive;
- c) promuovere e coordinare lo sviluppo di eventuali Organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;
- d) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi;
- e) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- f) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- g) esercitare altre funzioni che le parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali;
- h) promuovere iniziative finalizzate all'informazione, prevenzione e formazione sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

Alcune delle attività sopra indicate, potranno essere svolte per il tramite delle parti istitutive.

Per consentire all'Ente bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate è stabilita una contribuzione minima volontaria a carico dei datori di lavoro pari a:

- 0,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo indeterminato;
- 0,60 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo determinato.

Welfare integrativo a livello nazionale

L'Ente bilaterale agricoltura e alimentare (EBAA), previa delibera del proprio Comitato Esecutivo finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni:

- una indennità economica agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati nell'ultimo quadrimestre dell'anno solare pari al 30% del minimo retributivo della II area per tre mensilità, in attesa di modifiche legislative in ordine alla disciplina dell'indennità di disoccupazione per gli operai a tempo indeterminato;
- una indennità in favore del genitore lavoratore o lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione facoltativa), pari al 40% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;
- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita di cui agli artt. 57 e 58 del presente C.C.N.L., pari all'80% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;

- una indennità in favore delle donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato vittime di violenza di genere che usufruiscano del periodo di congedo previsto dalla legge. L'indennità - pari al 100% del minimo retributivo della II area - è riconosciuta per i due mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall'INPS.

- una indennità economica a favore dei lavoratori migranti, di cui all'art. 23 del presente C.C.N.L., nei casi in cui viene meno la garanzia della retribuzione giornaliera a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture;
- guasti a macchine o a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute - nei limiti dei fondi stanziati annualmente dall'EBAA con apposita delibera del Comitato Esecutivo - ai soli dipendenti delle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

Alla scadenza del presente contratto le parti procederanno al monitoraggio delle prestazioni effettivamente riconosciute al fine di valutarne gli effetti e gli eventuali correttivi da apportare.

Enti bilaterali agricoli provinciali

Gli Enti bilaterali provinciali se eventualmente costituiti dalle Parti a livello provinciale si occuperanno di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 59 del presente C.C.N.L.

Gli Enti bilaterali provinciali possono inoltre:

- organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;
- esercitare altre funzioni che le parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

I contratti collettivi provinciali di lavoro stabiliscono la misura della contribuzione destinata al finanziamento dei predetti Enti.

Art. 7

Funzione di osservatorio

L'Ente Bilaterale EBAA ha, altresì, il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- le dinamiche e le tendenze dell'impiego di lavoratori stranieri e delle relative problematiche anche al fine di fornire alle parti costituenti il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali, anche al fine di proporre iniziative alle parti interessate per rimuovere gli ostacoli che possono incidere negativamente sul normale svolgimento dei negoziati. A tal fine l'EBAA sarà convocato a richiesta di una delle parti;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.
- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agro-alimentare ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli operai agricoli individuate dai Contratti provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal C.C.N.L., consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze;
- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione.
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right next to the page number.

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di patti territoriali e contratti di area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le regioni e per quanto di competenza le province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'EBAA prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Art. 8

Sistema di formazione professionale e continua

Le parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su due pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

1. Ente bilaterale EBAA;
2. Fondi interprofessionali.

Il Fondo interprofessionale a cui l'azienda deciderà di aderire, tra l'altro, finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali.

Una parte delle risorse proveniente dai contributi versati all'Ente bilaterale può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

L'Ente Bilaterale EBAA si occuperà delle attività di studio e ricerca e del rapporto con le specificità territoriali.

Il suddetto Ente, infatti, svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi, e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli Organismi simili a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli Organismi bilaterali degli altri settori.

Art. 9

Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità"

Entro quattro mesi dalla stipula del presente C.C.N.L. sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.

La Commissione svolgerà attività di studio e di ricerca finalizzate a realizzare azioni positive e pari opportunità per le lavoratrici agricole ed i lavoratori che si dovessero trovare in condizioni di svantaggio, nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superare eventuali ostacoli.

La Commissione:

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the agreement.]

- a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
- b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione delle Raccomandazioni UE e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile e dei lavoratori svantaggiati;
- d) propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del C.C.N.L. per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presso l'EBAA, ed è presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

Art. 10

Rappresentanza e democraticità

In riferimento alla rappresentanza, considerando le caratteristiche e le specificità del settore agricolo e delle forme di rappresentanza in esso operanti le Parti recepiscono integralmente quanto statuito dal Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto dalla Confsal in data 15 gennaio 2014 e smi.

Titolo III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11

Assunzione

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

Essa può avvenire a tempo indeterminato, a tempo determinato o occasionale, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine secondo le norme previste dal D.L.vo n. 375/1993:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lett. "a", artt. 19 e 20);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lett. "b", artt. 19 e 20);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lett. "c", artt. 19 e 20).

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

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al contratto provinciale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto provinciale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa", facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto provinciale.

Il contratto provinciale individuerà le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa.

Tali eccezioni potranno riferirsi ad avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del codice civile. Altre eccezioni riferite a condizioni di mercato e ad esigenze tecniche - potranno essere previste dal contratto provinciale.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

La prestazione lavorativa può essere prestata occasionalmente con i nuovi voucher (così come disciplinati dalla L.96/2018) in aziende con non più di 8 dipendenti:

– per lo svolgimento di attività agricole per brevi periodi, sino a 10 giorni di seguito.

La prestazione può essere eseguita da parte di una limitata categoria di lavoratori:

- a) pensionati sia di vecchiaia che di invalidità
- b) studenti fino a 25 anni iscritti a istituti o università
- c) disoccupati e percettori di integrazioni al reddito
- d) che non siano stati iscritti l'anno precedente all'elenco dei lavoratori agricoli
- e) che non abbiano avuto rapporti di lavoro dipendente con la stessa azienda negli ultimi sei mesi (requisito comune anche agli altri settori produttivi).

Art. 12

Contratto individuale

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e contenere le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui si presterà l'attività lavorativa;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro
6. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Infine, la lettera di assunzione deve essere corredata da una copia del presente C.C.N.L..

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. accettazione della lettera di assunzione;
4. altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti entro un termine di 15 gg.

Inoltre, in caso di espletamento del lavoro con contratti a termine, in vigore dell'articolo 24, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, deve essere espressamente richiamato nel contratto anche il diritto di precedenza; ed una copia del contratto dovrà essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

Art. 13

Periodo di prova

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

- 26 giorni di effettiva prestazione lavorativa per gli operai classificati nell'area 1^a;
- 20 giorni di effettiva prestazione lavorativa per gli operai classificati nell'area 2^a;
- 14 giorni di effettiva prestazione lavorativa per gli operai classificati nell'area 3^a.

Le Parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, a fruire anche di un periodo di comporto, c.d. mini-comporto, pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporto il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

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

Art. 14

Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche).

Art. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 14 del presente C.C.N.L.;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità di impiego.

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

- 1) per prestazioni settimanali: 24 ore;
- 2) per prestazioni mensili: 72 ore;
- 3) per prestazioni annuali: 500 ore.

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

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

E' anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Il datore di lavoro ha la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:



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

E' consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

I contratti provinciali di lavoro possono disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età inferiore ai tredici anni o portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno. Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

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

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

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

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

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

Art. 16

Apprendistato professionalizzante o di mestiere

Le parti in materia di apprendistato professionalizzante o di mestiere - rilevata l'importanza della materia ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro - definiscono di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e successive modifiche:

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento

iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale. Esso sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'Allegato A del presente accordo.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

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

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

Durata

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

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

Operai

<i>Area</i>	<i>1° periodo</i>	<i>2° periodo</i>	<i>3° periodo</i>	<i>Durata complessiva</i>
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

Impiegati

<i>Categoria</i>	<i>1° periodo</i>	<i>2° periodo</i>	<i>3° periodo</i>	<i>Durata complessiva</i>
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quarta	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quinta		12 mesi	12 mesi	24 mesi

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

Durante lo svolgimento del rapporto, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Malattia e infortunio

Operai

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dall'art. 58 del presente contratto.

Impiegati

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli Istituti previdenziali ed assistenziali.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

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

- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del t.f.r., delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

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

Formazione

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

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

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

La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità "e-learning", comunque privilegiando la modalità "on the job" ed in affiancamento al tutor aziendale.

Le ore di formazione "on the job" (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

Le parti - al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono gli standard formativi per i profili professionali del settore agricolo, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Tali profili formativi - per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche - possono essere aggiornati e integrati dalle medesime parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.

Apprendistato a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.Lgs. n. 167/2011, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1ª e 2ª di cui all'art. 29 del C.C.N.L.. Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4ª categoria.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione territoriale; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza è esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

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

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 23 del presente C.C.N.L.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Le Parti precisano che per attività a carattere stagionale debbano intendersi quei rapporti di lavoro riconducibili ad attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno laddove la domanda risulta maggiore per motivi "ciclici" dovuti, ad es., a variazioni climatiche caldo-freddo e viceversa o per ricorrenze periodiche comunque temporalmente circoscritte quali, ad es., festività, campagne pubblicitarie, ecc.

A fronte del disposto ex art. 5, c.4 ter del D.lgs. n.368/2001 e succ. mod. ex legge n.247/2007, le Parti concordano sulla non riconducibilità della disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato così come stabilita dall'art.5, c. 4 bis, del D.lgs. n. 368/2001 che pertanto non trova, limitatamente alla presente fattispecie, applicazione.

Si considerano a carattere stagionale quelle imprese che, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i dipendenti possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. I congedi di conguaglio nonché i permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine. Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto. Il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

Art. 17

Somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli artt. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 e dagli artt. 30 e seguenti del Capo IV del d.lgs. 81/2015, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente c.c.n.l. a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del Centro per l'impiego competente;
- h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

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

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

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

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.

Art. 18

Riassunzione

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 11 del C.C.N.L., hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8-bis della legge n. 79/1983 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'articolo 24 del D. Lgs. 81/2015.

I contratti provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto.

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

Art. 19

Categorie di operai agricoli

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto nazionale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 57 e. 60 del presente C.C.N.L.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633/1949 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 12, o nelle convenzioni di cui all'art. 26, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lett. b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13ª e 14ª mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 20

Categorie di operai florovivaisti

I lavoratori dipendenti da aziende florovivaistiche, a seconda della natura del rapporto, sono classificati in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza professione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell'art. 1 "Oggetto del contratto".

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di

sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt 57 e 60 del presente C.C.N.L...

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso le aziende di cui all'art. 1 "Oggetto del contratto", in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dal C.C.N.L. per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29 gennaio 1970.

Tali operai mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva nazionale ed alla contrattazione provinciale.

Ai lavoratori a tempo indeterminato, spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 12, o nelle convenzioni di cui all'art. 26, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lett. b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13ª e 14ª mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 21

Trasformazione del rapporto

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda - nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione - 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli Organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lett. b) degli artt. 19 e 20 del presente C.C.N.L.;

2) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lett. c) degli artt. 19 e 20 del presente C.C.N.L.;

3) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Art. 22

Mobilità territoriale della manodopera

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno a livello provinciale ed interprovinciale, qualora la mobilità interessi il territorio di più province, almeno due mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera per aree omogenee di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti. Le parti si confronteranno con continuità nelle apposite sedi per definire interventi specifici in materia, raccordandoli alla legislazione regionale vigente.

A tal riguardo, anche su invito delle parti, da un lato le aziende dovranno indicare, alle sezioni od ai bacini del collocamento territorialmente competenti, il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di

manodopera con valore previsionale e non vincolante; dall'altro i lavoratori agricoli dovranno iscriversi nelle liste di mobilità.

Le parti contraenti si attiveranno, altresì, presso i competenti Organi pubblici per ottenere, a favore delle aziende interessate, interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi.

Inoltre le parti, impegnandosi ad operare per una più fattiva collaborazione con gli enti ed istituzioni interessate, al fine di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate da sottoporre all'attenzione degli Organismi pubblici competenti, quali:

1) funzionalità e potenziamento dei Servizi per l'impiego per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;

2) vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;

3) studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.

Le stesse parti, inoltre, per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale, convengono di organizzare conferenze annuali per l'esame delle problematiche poste dai flussi migratori della manodopera anzidetta nell'ambito dei singoli bacini di impiego individuati dalle Commissioni regionali tripartite.

A tal riguardo, ad iniziativa di una delle parti, sarà concordata la scelta del bacino di impiego e la data di svolgimento della conferenza, cui saranno interessate a partecipare le strutture pubbliche del bacino di impiego medesimo.

In tali conferenze un'attenzione particolare sarà riservata alla mobilità dei flussi migratori della manodopera extracomunitaria ed ai problemi dei servizi sociali indispensabili per l'accoglimento di tale manodopera.

In relazione ai detti servizi sociali, saranno interessate ed invitate alla conferenza le competenti autorità pubbliche tenute, per legge, agli adempimenti relativi.

I contratti provinciali possono prevedere disposizioni in ordine alla quantificazione e ripartizione del costo del trasporto tra imprese e lavoratori anche al fine di consentire agli enti locali di stabilire le condizioni e l'ammontare dei contributi eventualmente da questi istituiti per il trasporto dei lavoratori agricoli.

Art. 23

Lavoratori migranti

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Per detta manodopera i contratti provinciali di lavoro devono definire norme atte ad assicurare:

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno, a carico dell'azienda;

- la soluzione dei problemi dei servizi sociali riferiti alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.

Si considerano "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 km.

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

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;

- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 cod. civ.;

- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;

- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Art. 24

Trasporti ed asili nido

Per ciò che si riferisce ai problemi del trasporto dei lavoratori sul posto di lavoro e degli asili nido, le parti firmatarie del presente contratto convengono di riunirsi in sede sindacale per scambiarsi informazioni, esaminare i problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative.

Art. 25

Pari opportunità

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo-donna, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Le parti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, la Commissione nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 9 del vigente C.C.N.L., viene investita del compito di recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse.

Le parti recepiscono i principi a cui si ispira il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Art. 26

Convenzioni

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

1) i programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;

2) i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti Centri per l'impiego. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nei competenti Organi di collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

Art. 27

Vendita dei prodotti sulla pianta

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione all'Ente Bilaterale EBAA, secondo le modalità e nei termini stabiliti dai contratti provinciali.

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 6, legge 31 marzo 1979, n. 92 - Cfr. circolare INPS n. 126 del 16 dicembre 2009).

Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente C.C.N.L., salvo condizioni di miglior favore.

Art. 28

Appalti

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

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

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

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

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

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

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

Le parti a livello provinciale definiscono modalità di comunicazione dell'appalto all'Ente bilaterale agricolo territoriale.

TITOLO IV DISCIPLINA DEL PERSONALE

Art. 29

Classificazione del personale

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il C.C.N.L. definisce la relativa declaratoria.

L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto.

Consequentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area 1^a

Declaratoria

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

Area 2^a

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.

Area 3^a

Declaratoria

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

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, i contratti provinciali stabiliscono un'apposita maggiorazione salariale.

B) Operai florovivaisti

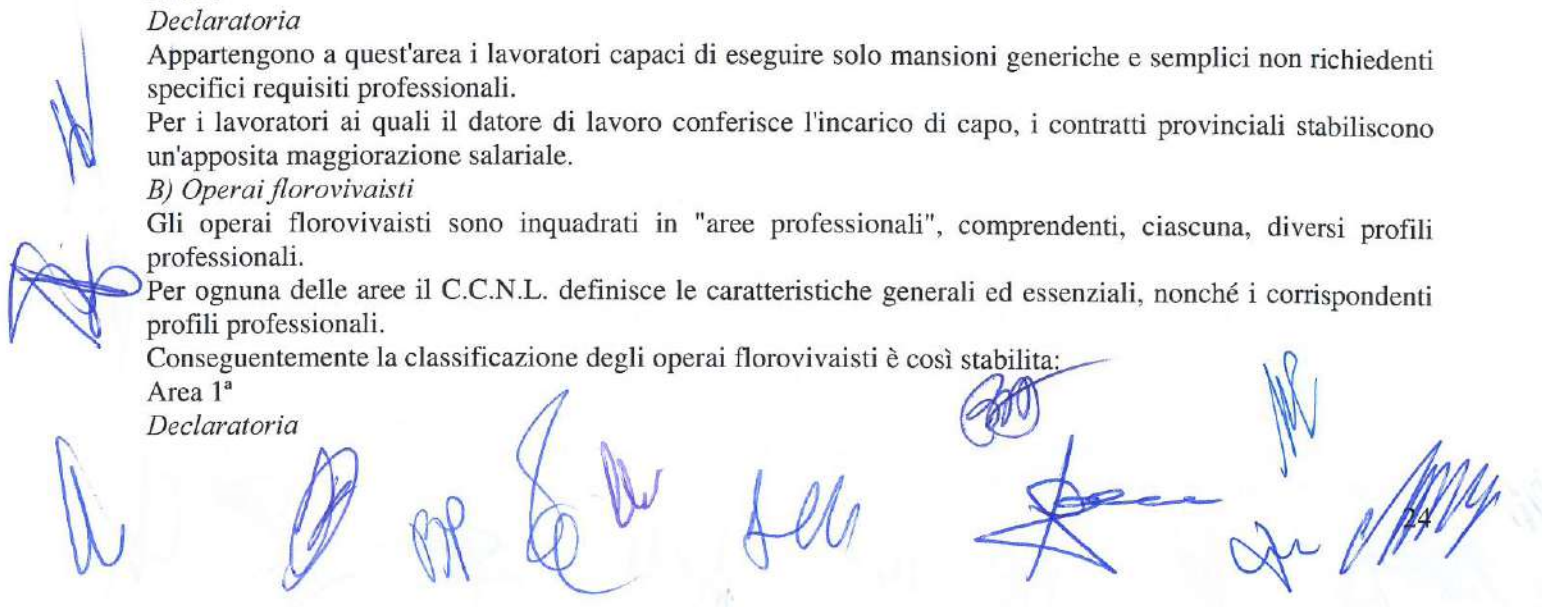
Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "aree professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il C.C.N.L. definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché i corrispondenti profili professionali.

Consequentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

Area 1^a

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.

Livello "a" - ex specializzato super

- Ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1^a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.
- Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse, compresi i trattori, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).
- Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.
- Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.
- Potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.
- Giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.
- Conduttore di caldaie a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Livello "b" - ex specializzati

- Vivaisti
- Potatore
- Innestatori e ibridatori
- Preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari
- Selezionatori di piante innestate
- Conduttori patentati di autotreni - automezzi - trattori
- Conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado
- Meccanici
- Elettricisti
- Spedizionieri
- Costruttori di serre

Area 2^a

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.

Livello "c" - ex qualificati super

- Addetti agli impianti termici
- Aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze
- Livello "d" - ex qualificati
- Tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b"

- Preparatori di acqua da irrorazioni
- Irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari
- Imballatori
- Conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi
- Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla

Area 3^a

Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello "e" - ex comuni

L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del C.C.N.L., il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai contratti provinciali.

Nei contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di capo, i contratti provinciali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

Impegno a verbale

Le parti affidano all'Ente Bilaterale EBAA il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli operai agricoli e florovivaisti prevista dal presente contratto, al fine di fornire alle stesse parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Art. 30

Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

In ogni caso il lavoro prestato nel profilo professionale con livello retributivo superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

Art. 31

Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di profilo professionale con livello retributivo inferiore conserva i diritti e la retribuzione del profilo professionale a cui appartiene.

Il lavoratore che, per esigenza dell'azienda, viene adibito a mansioni del profilo professionale con livello retributivo superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal contratto collettivo per tale profilo professionale.

Egli acquisirà il diritto al riconoscimento del profilo professionale con livello retributivo superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di:

- 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area 1^a e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area 2^a a quelli dell'area 1^a;

- 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area 2^a e della 3^a area e nel caso di passaggio dall'area 3^a all'area 2^a.

I termini di 25 e 15 giorni per acquisire il profilo professionale con livello retributivo superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

TITOLO V
NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 32
Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali distribuito in cinque o sei giorni per un massimo di otto ore giornaliere.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

Per gli operai addetti alle stalle e alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.

In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al 1° comma del presente articolo, i contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Le disposizioni del presente articolo sull'orario di lavoro non si applicano ai lavori di mietitura e di trebbiatura in quelle province nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

Per l'orario di lavoro a tempo parziale si rimanda a quanto disposto dall'art. 15 del presente C.C.N.L..

Art. 33
Riposo settimanale

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

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

In base all'art. 22 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, modificata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, dev'essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370.

Art. 34
Ferie

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

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

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i giovani di età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art. 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 47.

Art. 35

Permessi per formazione continua

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, e quelli approvati dai Fondi per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

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

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge n. 53/2000.

Art. 36

Permessi straordinari e congedi parentali

In caso di matrimonio o di unione civile l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre tre giorni di permesso retribuito.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le disposizioni di legge pro tempore vigenti ed i relativi regolamenti attuativi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Si richiamano sul punto la normativa e gli accordi tesi a contrastare e a prevenire le molestie sui luoghi di lavoro nonché a favorire le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Art. 37

Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno; tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri Organismi autorizzati e accreditati dalle regioni.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

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

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.

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

Art. 38

Giorni festivi - Operai agricoli

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il 1° dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 9) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale (*La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54*);
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 12) il 26 dicembre, S. Stefano;
- 13) la festa del Patrono del luogo.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260, e 31 marzo 1954, n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base all'art. 47 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo come da presente C.C.N.L.

A seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di accordo 2 maggio 1977, punto 5, nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività sopresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività sopresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono, altresì, convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività sopresse possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività sopresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

La prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

Art. 39

Giorni festivi - Operai florovivaisti

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il 1° dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;

- 3) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 9) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale (*La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54*);
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 12) il 26 dicembre, S. Stefano;
- 13) la festa del Patrono del luogo.

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi agli operai a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, valgono le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260, e 31 marzo 1954, n. 90, e pertanto, nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

- a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
- b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate, è dovuto agli operai a tempo indeterminato di cui all'art. 20 del presente contratto, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al III elemento prevista dall'art. 47 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo previste dal presente C.C.N.L..

A seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di accordo 2 maggio 1977, punto 5, nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

La prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

Art. 40

Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai agricoli

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti come previsto dall'art. 38 del C.C.N.L.
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro festivo: 35%;
- lavoro notturno: 40%;
- lavoro straordinario festivo: 40%;
- lavoro festivo notturno: 45%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 47.

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

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

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche, i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

E' consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella banca ore e non fruite.

Riguardo la disciplina del lavoro straordinario nei rapporti a tempo parziale si rimanda a quanto disposto dall'art.15 del presente C.C.N.L..

Art. 41

Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai florovivaisti

Si considera:

- a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 33;
- b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 39;
- c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

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

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

- lavoro straordinario: 29%;
- lavoro festivo: 40%;
- lavoro notturno: 48%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro festivo notturno: 55%.

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 10 per cento.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, come definito all'art. 47.

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

E' consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella banca ore e non fruite.

Riguardo la disciplina del lavoro straordinario nei rapporti a tempo parziale si rimanda a quanto disposto dall'art.15 del presente C.C.N.L..

Art. 42

Interruzioni e recuperi - Operai agricoli

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

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché alle cause indicate al comma successivo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, ecc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, ecc.).

Per l'operaio a tempo indeterminato i contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Art. 43

Interruzioni e recuperi - Operai florovivaisti

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

Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile, per causa di forza maggiore, eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Art. 44

Attrezzi ed utensili

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende.

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

Art. 45

Organizzazione del lavoro

I contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli Osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi specifici esami ai sensi dell'art. 7.

I contratti provinciali di lavoro dovranno, altresì, individuare soluzioni atte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

Art. 46

Trasferimenti - Operai florovivaisti

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

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

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

Titolo VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 47

Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 29 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- 2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- 3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

L'ex salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente C.C.N.L., è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della 13^a e 14^a mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

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

Totale: 30,44%.

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

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 21, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a secondo dei tipi di rapporto.

I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari; a giornata, a settimana, a quindicina, a mese (1).

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Aumenti salariali

I salari contrattuali previsti nei contratti provinciali per ciascun livello professionale, previo adeguamento del minimo salariale di cui al presente contratto, saranno incrementati a decorrere dal 1° aprile 2019 dell'1,2%.

Tali adeguamenti dovranno essere perfezionati all'atto del rinnovo dei contratti provinciali che potrà avvenire entro e non oltre il 1° gennaio 2021.

Minimi salariali di area

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale sono quelli di cui alla Tabella di seguito riportata:

Minimi salariali mensili di area



Operai Agricoli

Aree professionali	Minimi
I	1.286,25
II	1.173,06
III	874,65

Minimi salariali orari di area

Operai Florovivaisti

Aree professionali	Minimi
I	7,79
II	7,14
III	6,71

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area.

In sede di rinnovo quadriennale il contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al 1° comma, nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale.

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento dei minimi salariali di area, i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell'arco di vigenza del contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari entro il minimo di area. Tale previsione non si applica nelle province che nell'ultima tornata contrattuale non hanno rinnovato il contratto provinciale.

"Welfare" contrattuale

Le prestazioni previste dagli articoli 6,7 del presente C.C.N.L. rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò - esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione - il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente bilaterale agricoltura alimentare di cui all'art. 6, a decorrere dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione - esclusa dalla base di calcolo del t.f.r. - pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

Art. 48

Ex scala mobile

I salari contrattuali e i minimi di area, previsti dall'art. 48, sono già comprensivi dell'indennità di contingenza così come stabilita dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38 e dalla legge 13 luglio 1990, n. 191 e successive modifiche ed integrazioni (accordo sul costo del lavoro del 31 luglio 1992).

Art. 49

Tredicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la 13ª mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato la 13ª mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 47.

Art. 50

Quattordicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la 14ª mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Per gli operai a tempo determinato la 14^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento di cui all'art. 47.

Art. 51

Scatti di anzianità

Con decorrenza dal 1° febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a € 8,99 mensili se operai comuni, a € 10,33 mensili se operai qualificati, a € 10,85 mensili se operai qualificati super, a € 11,36 mensili se operai specializzati ed a € 11,62 mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per il nuovo profilo professionale sia più elevato. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Resta ferma la decorrenza dell'11 novembre 1969 quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Con decorrenza dal 1° luglio 2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art. 29 del presente contratto collettivo nazionale, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da € 8,99 a € 9,89 per gli operai comuni;
- da € 10,33 a € 11,36 per gli operai qualificati;
- da € 10,85 a € 11,93 per gli operai qualificati super;
- da € 11,36 a € 12,50 per gli operai specializzati;
- da € 11,62 a € 12,78 per gli operai specializzati super.

Art. 52

Obblighi particolari tra le parti

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14^a mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13^a mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato: le festività, la 13^a e 14^a mensilità sono conglobati nel 3° elemento, come previsto dall'art. 47.

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

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti provinciali.

Art. 53

Rimborso spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

I contratti provinciali potranno prevedere la forfettizzazione anziché il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata.

Art. 54

Cottimo

Le Organizzazioni provinciali in sede di stipulazione dei contratti provinciali, disciplineranno il cottimo sulla scorta delle situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1 "Oggetto del contratto".

Art. 55

Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti.

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del codice civile.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa - o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo da fissarsi nei contratti provinciali.

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

All'operaio a tempo determinato compete il t.f.r. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il t.f.r. non si calcola sul terzo elemento.

Titolo VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 56

Previdenza e assistenza

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Art. 57

Malattia ed infortunio - Operai agricoli

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

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

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

Art. 58

Malattia ed infortunio - Operai florovivaisti

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

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

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

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

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

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

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

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 7° comma precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

Art. 59

Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro

Malattia

La integrazione salariale, corrisposta dall'Ente Bilaterale EBAA agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte dall'Ente Bilaterale EBAA, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, pari all'80% del salario giornaliero contrattuale.

Infortuni sul lavoro

La integrazione salariale corrisposta dall'Ente Bilaterale EBAA agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Il trattamento integrativo dovuto dall'Ente Bilaterale EBAA, sempre nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal 15° giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall'INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro l'Ente Bilaterale EBAA dovrà assicurare a tali operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario giornaliero contrattuale.

Art. 60

Cassa integrazione salari

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

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

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

Art. 61

Anticipazione trattamenti assistenziali

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

Norma transitoria

La presente disposizione produrrà effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.

Art. 62

Lavori pesanti o nocivi

I contratti provinciali individueranno i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori nocivi e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

Art. 63

Tutela della salute dei lavoratori

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

a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;

b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di due ore e venti minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

I contratti provinciali di lavoro dovranno valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre - fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma - le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite

mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigorosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare - oltre a quanto previsto dal contratto e dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 potrà essere richiesto l'intervento dei centri di medicina preventiva e degli altri enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

E' altresì demandato ai contratti provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 35 del presente C.C.N.L., nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Art. 64

Lavoratori tossicodipendenti

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

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

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

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

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

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

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

Titolo VIII

SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 65

Trapasso di azienda

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

Art. 66

Servizio militare

Per il servizio di leva ed il richiamo alle armi dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 67

Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, come modificate dalla legge n. 108/1990.

a) Giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente C.C.N.L. o dai contratti provinciali di lavoro;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- il furto in azienda.

b) Giustificato motivo

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

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 69 del presente contratto.

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

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria Organizzazione sindacale la quale esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della L. n. 108/1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22 dicembre 1981, n. 791, convertito con modificazioni, con la legge 26 febbraio 1982, n. 54.

Art. 68

Dimissioni per giusta causa

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

Art. 69

Preavviso di risoluzione del rapporto

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

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

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

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

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

Art. 70

Norme disciplinari - Operai agricoli

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

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

I contratti provinciali di lavoro debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione.

Art. 71

Norme disciplinari - Operai florovivaisti

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

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

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

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;

2) con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al par. 1.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lett. b) del par. 1, saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

Art. 72

Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi - Operai florovivaisti

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni.

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 71 il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione sindacale esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Titolo IX¹

DIRITTI SINDACALI

Art. 73

Delegato d'azienda - Operai agricoli

Nelle aziende che occupino più di cinque operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie (vedi il Protocollo di cui all'Allegato 15), sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 75 del presente contratto.

I contratti provinciali prevedranno eventuali norme particolari per agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai agricoli siano essi a tempo indeterminato o determinato.

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

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e, per conoscenza, alle Direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

a) vigilare ed intervenire presso la Direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;

¹ Per tutto quanto non previsto nel presente titolo, si rinvia alle disposizioni di cui al Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto dalla Confasal in data 15 gennaio 2014 e smi.

b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 74

Delegato d'azienda - Operai florovivaisti

Nelle aziende che occupino più di 5 operai sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie, sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo indeterminato che determinato.

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

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 75 del presente contratto.

Alla elezione del delegato si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e, per conoscenza, alle Direzioni aziendali. I delegati stessi entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

a) vigilare ed intervenire presso la Direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;

b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali ed adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 75

Tutela del delegato d'azienda

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 76

Rappresentanze sindacali unitarie

1. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie il C.C.N.L. riconoscono nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un'adeguata rappresentanza dei lavoratori in ambito aziendale, in un'ottica di favore un costruttivo confronto e di potenziare le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

2. In tale contesto, le parti convengono:

- In conformità all'art. 19 e 35 della Legge n. 300/1970, di riservare alle OO.SS. firmatarie il C.C.N.L. di costituire Rappresentanze Sindacali Unitarie;

- Che dette rappresentanze unitarie potranno avere una durata in carica massima di 36 mesi;

- Sino ad elezione di R.S.U., le funzioni di rappresentanza saranno devolute alle R.S.A., ove costituite, ed i cui diritti restano fermi e validi.

3. Le parti convengono altresì che alle sole OO.SS. firmatarie il C.C.N.L. è riservato il diritto di indire le elezioni R.S.U.; alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

4. In ogni caso, è richiesto che le procedure di elezione, in dettaglio, siano portate a conoscenza dei lavoratori e del datore di lavoro, con preavviso di almeno 10 giorni.

5. I componenti delle R.S.U. subentrano ai membri delle R.S.A., anche per quanto concerne i relativi consigli direttivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, dei permessi e delle tutele del lavoro già loro riconosciuti dalla legge, ed in particolare dal Titolo III della Legge 300/1970.

Art. 77

Riunioni in azienda

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

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro.

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

Art. 78

Permessi sindacali

Ai lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di Organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali tali permessi sono di quattro ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.

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

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 73 e 74 relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati di azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi, e per conoscenza, alle Direzioni aziendali.

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

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

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Art. 79

Quote sindacali per delega

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno concordare la misura e le modalità di versamento del contributo.

**Titolo X
NORME FINALI**

Art. 80

Controversie individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 31 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia all'Ente Bilaterale.

Art. 81

Controversie collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del C.C.N.L. e dei contratti provinciali di lavoro.

Art. 82

Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai contratti provinciali.

Art. 83

Contrattazione provinciale - Operai agricoli

Il presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione.

Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente C.C.N.L. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 5 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi
- art. 7 - Osservatorio
- art. 11 - Assunzione
- art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 16 - Apprendistato professionalizzante
- art. 18 - Riassunzione
- art. 22 - Mobilità territoriale della manodopera
- art. 23 - Lavoratori migranti
- art. 27 - Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 29 - Classificazione
- art. 32 - Orario di lavoro
- art. 33 - Riposo settimanale
- art. 35 - Permessi per formazione continua
- art. 37 - Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 40 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 42 - Interruzioni e recuperi operai agricoli
- art. 45 - Organizzazione del lavoro
- art. 47 - Retribuzione
- art. 52 - Obblighi particolari tra le parti
- art. 53 - Rimborso spese
- art. 54 - Cottimo
- art. 62 - Lavori pesanti o nocivi
- art. 63 - Tutela della salute dei lavoratori
- art. 70 - Norme disciplinari operai agricoli
- art. 73 - Delegato d'azienda operai agricoli
- art. 79 - Quote sindacali per delega

Le parti sono impegnate a rispettare e a far rispettare la presente normativa.

A tal fine le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione previsto da questa normativa.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del C.C.N.L. ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata a.r. almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art. 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

Art. 84

Contrattazione provinciale - Operai florovivaisti

Nelle province ove esistano aziende florovivaistiche classificate all'articolo "Oggetto del contratto" le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno procedere alla stipulazione di contratti provinciali nei quali dovranno essere disciplinate le seguenti materie:

- 1) gli adempimenti di cui agli artt. 5, 7, 13, 14, 18, 22, 23, 27, 29, 32, 35, 37, 45, 47, 52, 53, 54, 62;
- 2) gli eventuali aspetti particolari che non contrastino con le norme generali del presente contratto;
- 3) l'eventuale diverso trattamento economico nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'abitazione, altri annessi o il vitto.

Le parti contraenti si impegnano di osservare e far osservare il presente contratto collettivo e di intervenire presso le Organizzazioni provinciali in caso di necessità al fine di facilitare l'applicazione del contratto o dirimere eventuali vertenze che insorgessero per la interpretazione del contratto stesso.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del C.C.N.L. ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata a.r. almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art. 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

Art. 85

Sicurezza sui luoghi di lavoro

Il datore si farà carico di tutte le iniziative finalizzate a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Le parti concordano, specificamente, per quanto concerne le attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria atte a tutelare l'ambiente prevenendone i rischi correlati alla fragilità del territorio ed agli incendi boschivi, di garantire il pieno rispetto delle disposizioni nazionali in materia di sicurezza, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo, ove necessario, specifiche attività formative. Inoltre le imprese presteranno particolare attenzione e sorveglianza sanitaria nei confronti di quei lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici. Ove per esigenze legate a tale vigilanza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario. Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore. I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

Art. 86

Impegno delle Parti

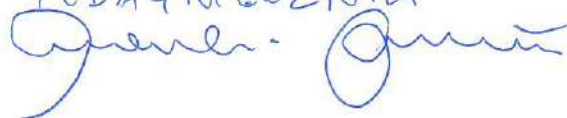
Le Parti, al fine di garantire una effettiva, organica ed estesa applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di mercato del lavoro, di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in

favore degli operai agricoli e florovivaisti, nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, convengono di istituire, all'atto della stipula del C.C.N.L., una Commissione paritetica bilaterale, composta da 6 membri, con il compito di:

- monitorare la situazione esistente con riferimento all'Ente e agli Organismi bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva del settore agricolo;
- verificare la coerenza e funzionalità della composizione e dei compiti attribuiti a ciascun ente e di quelli effettivamente svolti, con il complessivo sistema degli Enti bilaterali delineato dalle intese contrattuali nel tempo raggiunte e con le disposizioni legislative nel frattempo intervenute;
- elaborare una proposta organica di riordino e razionalizzazione degli enti e Organismi bilaterali, anche mediante il loro accorpamento, con l'obiettivo di una maggiore funzionalità ed efficacia delle attività ad essi demandata.

AIC


FNA-CONFSAL
 LO VINO NUO

FEDAGRICOLTURA


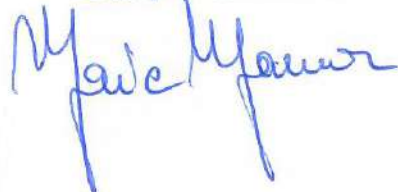
ASNALI
 Alessandro M. Rizzo

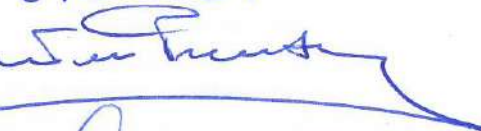
ANCI ITALIA
 Daniele J. Marese

SINASI

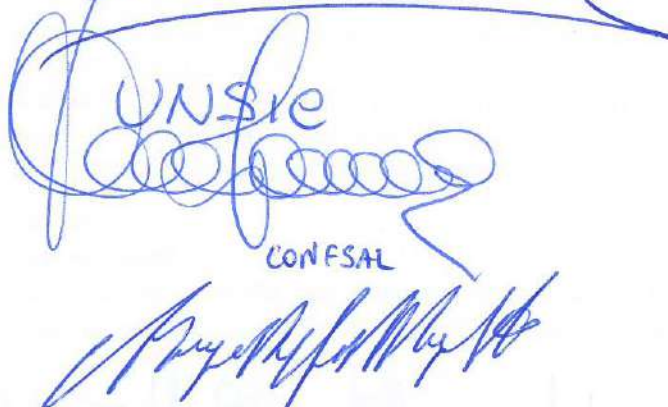

SNAC-FNA/CONFSAL
 B. M. P. P. P. P. P.

CONF. I. A. L. Nazionale
 Roberto A. Gioiello

SNAC/CONFSAL


UNSI COOP


FEDER. AGRIC.


UNSI

 CONFSAL