
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AGRICOLTURA – OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

25 MAGGIO 2010 (*)

(Decorrenza: 1° gennaio 2010 - Scadenza: 31 dicembre 2013)

rinnovato

22 OTTOBRE 2014

(Decorrenza: 1° gennaio 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2017)

Parti stipulanti

Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA)
Confederazione nazionale dei coltivatori diretti (COLDIRETTI)
Confederazione italiana agricoltori (CIA)
Federazione nazionale dei proprietari conduttori in economia
Federazione nazionale affittuari conduttori in economia
Federazione nazionale dell'impresa familiare coltivatrice
e
FAI-CISL
UILA-UIL
FLAI-CGIL

Titolo I
PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1
(Oggetto del contratto)

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche (1) e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il c.c.n.l. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali, a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

 (1) Sono florovivaistiche le aziende:

- vivaistiche produttrici 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.

Art. 2

(Struttura ed assetto del contratto)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e 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. 90 e 91 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 1° 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.

Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati, in caso di successiva definizione di detta erogazione.

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 (artt. 90 e 91 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.

Impegno a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. si impegnano a concordare entro un anno dal rinnovo del presente c.c.n.l. linee-guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Le linee-guida così definite potranno essere adottate e/o riadattate dalla contrattazione di 2° livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 2

(Struttura ed assetto del contratto)

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e 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. 90 e 91 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 90 e 91 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.

Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (Allegato n.). Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

Linee guida

per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività

Premessa

A partire dalla metà degli anni '90 la legislazione nazionale ha incentivato in vario modo le forme di retribuzione premiale disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, partendo dal presupposto che i premi di risultato, se ben congegnati, sono in grado di aumentare l'efficienza e la produttività aziendale.

Le risorse pubbliche destinate a questa forma di incentivazione - che si è concretizzata in sgravi contributivi e fiscali - sono nel tempo cresciute ed hanno assunto caratteri strutturali.

Del resto il recupero di efficienza del sistema produttivo rimane una priorità per il nostro Paese, considerato il gap esistente rispetto agli altri sistemi produttivi dell'Unione europea. E l'agricoltura non fa eccezione.

Tutta la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività assegna un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva di secondo livello, giacché solo i premi regolati dai contratti aziendali o territoriali sono ammessi agli sgravi.

Nel nostro sistema negoziale, tuttavia, la contrattazione collettiva di secondo livello, che è territoriale, solo raramente è riuscita a prevedere erogazioni legate alla produttività, coi requisiti previsti dalla legislazione incentivante.

Nella maggior parte dei casi si è trattato di erogazioni difformi dal modello previsto dalla legge (e aventi natura di aumento retributivo) e che non danno diritto agli sgravi fiscali e contributivi correlati.

La scarsa diffusione delle erogazioni di produttività nell'ambito della nostra contrattazione provinciale è probabilmente dovuta anche all'oggettiva difficoltà di disciplinare a livello territoriale - e dunque in modo esteso per un numero rilevante di aziende con caratteristiche ed andamenti diversificati - modelli premiali concretamente misurabili ed effettivamente applicabili.

Di qui l'esigenza di predisporre delle linee guida che - ferma restando l'autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 2 del c.c.n.l. - possano essere utili a definire erogazioni di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Naturalmente trattandosi di linee guida le indicazioni fornite qui di seguito potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali.

Normativa

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 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013) ha disposto la proroga, per i periodi d'imposta 2013 e 2014, della speciale agevolazione fiscale (aliquota IRPEF sostitutiva del 10%) per le retribuzioni premiali erogate sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello.

Le relative disposizioni sono state attuate per l'anno 2013 con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (cfr. circolare del Ministero del lavoro n. 15 del 3 aprile 2013, e circolare n. 11/E del 30 aprile 2013 dell'Agenzia delle Entrate) e, per l'anno 2014, con D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (cfr. circolare n. 14 del 29 maggio 2014 del Ministero del lavoro).

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 (cfr. circolare del Ministero del lavoro n. 15 del 3 aprile 2013).

Gli accordi relativi alle erogazioni premiali devono essere depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Aspetti contrattuali

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) per gli operai agricoli e florovivaisti, coerentemente con quanto indicato dal legislatore, all'art. 2, stabilisce che "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".

E' evidente dunque 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.

E' il caso di precisare 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.

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 possono essere raccolti i dati ed effettuate le valutazioni necessarie.

La sede più opportuna, a nostro avviso, è quella dell'Ente bilaterale territoriale, 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;
- in fase di "start-up" per la durata di

Art. 3

(Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 6 luglio 2006 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2010 e scade il 31 dicembre 2013.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento; in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

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

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 3

(Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 25 maggio 2010 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2014 e scade il 31 dicembre 2017.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

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

Art. 4

(Efficacia del contratto)

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)

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali del 22 settembre 2009, le parti - al fine di riordinare e razionalizzare gli enti e gli Organismi bilaterali esistenti - concordano di articolare il sistema delle relazioni sindacali nei seguenti Organismi:

- Ente bilaterale agricolo nazionale, denominato EBAN di cui all'art. 7 del presente c.c.n.l.;
- Casse "extra-*legem*" provinciali/Enti bilaterali agricoli territoriali di cui all'art. 8 del presente

c.c.n.l.

Restano salvi gli altri Organismi bilaterali, previsti dalla contrattazione collettiva o da singoli accordi e/o disciplinati da specifiche norme di legge, che le parti ritengono utili per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Norma transitoria

I preesistenti Organismi bilaterali di seguito indicati restano in attività fino a quando le relative funzioni saranno assorbite dall'Ente bilaterale agricolo nazionale o dalle Casse "extra-*legem*" provinciali/Enti bilaterali agricoli territoriali:

- Osservatori nazionale, regionali, provinciali di cui all'art. 9 del c.c.n.l.;
- "Agriform" di cui all'art. 10 del c.c.n.l.;
- "Centri di formazione agricola" di cui all'art. 10 del c.c.n.l.;
- "Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità" di cui all'art. 11 del c.c.n.l.;

- "Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro" e "Comitati paritetici provinciali per la salute e la sicurezza sul lavoro" previsti dall'accordo 18 dicembre 1996 (Allegato 3).

Art. 7
(Ente bilaterale agricolo nazionale)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti istituiscono un Ente bilaterale agricolo nazionale, denominato EBAN, con il compito di:

a) assicurare, attraverso il Fondo di cui all'art. 65, 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. o da appositi accordi stipulati dalle parti istitutive;

c) svolgere le attività previste dall'art. 12 del presente c.c.n.l.;

d) promuovere e coordinare lo sviluppo delle Casse "extra-*legem*" e degli altri Organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;

e) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, e svolgere le attività assegnate ad Agriform dall'art. 10 del presente c.c.n.l.;

f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'accordo 18 dicembre 1996 (Allegato 3 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti);

g) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio nazionale dall'art. 9 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti;

h) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 11 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti;

i) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;

j) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;

k) esercitare altre funzioni che le parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

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 a carico dei datori di lavoro pari a:

- euro 51,65 annui per gli operai a tempo indeterminato;

- euro 0,34 giornalieri per gli operai a tempo determinato.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 la predetta contribuzione sarà 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.

Con separato accordo le parti stabiliscono le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole sopra elencate attività.

Nota a verbale

La nuova contribuzione a favore dell'Ente bilaterale agricolo nazionale indicata nel presente articolo - che sostituisce quella destinata al FISLAF - decorrerà dalla data di effettiva operatività della nuova convenzione di riscossione che dovrà essere sottoscritta con l'INPS. Fino a tale data resta ferma la contribuzione dovuta al FISLAF nella consueta misura fissa (cfr. art. 62 c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006).

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 7

(Ente Bilaterale Agricolo Nazionale)

Le Parti istituiscono un Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, denominato E.B.A.N., con il compito di:

- a) assicurare, attraverso il Fondo di cui all'art. 65, 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. o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;
- c) svolgere le attività previste dall'art. 12 del presente c.c.n.l.;
- d) promuovere e coordinare lo sviluppo delle casse "extra legem" e degli altri Organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;
- e) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, e svolgere le attività assegnate ad Agriform dall'art. 10 del presente c.c.n.l.;
- f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo 18 dicembre 1996 (Allegato 3 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti);
- g) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Nazionale dall'art. 9 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti;
- h) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 11 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti;
- i) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- j) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- k) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

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 a carico dei datori di lavoro pari a:

- euro 51,65 annui per gli operai a tempo indeterminato;
- euro 0,34 giornalieri per gli operai a tempo determinato.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 la predetta contribuzione sarà 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.

Con separato accordo le Parti stabiliscono le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole sopra elencate attività.

Art. 8

(Casse "extra-legem"/Enti bilaterali agricoli territoriali)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

Le Casse "extra-legem"/Enti bilaterali agricoli territoriali sono costituite dalle parti a livello territoriale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del presente c.c.n.l.

Le Casse "extra-legem"/enti possono inoltre:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente c.c.n.l., ai centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente c.c.n.l. e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'Allegato 3 al vigente c.c.n.l.;
- 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 delle predette Casse/enti.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano ad elaborare entro 60 giorni delle linee-guida ed uno schema di Statuto-tipo che assicuri la necessaria omogeneità, nel rispetto dell'autonomia negoziale del 2° livello di contrattazione.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 8

(Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali)

Le Casse "extra legem"/Enti bilaterali agricoli territoriali sono costituite dalle Parti a livello territoriale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del presente c.c.n.l.

Le Casse "extra legem"/Enti possono inoltre:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente c.c.n.l., ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente c.c.n.l. e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'Allegato 3 al vigente c.c.n.l.;

- 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 delle predette Casse/Enti.

Nota a verbale

Ferma restando l'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. hanno definito linee-guida congiunte per la riorganizzazione e la valorizzazione degli strumenti della bilateralità territoriale (Allegato n.).

Art. 9

(Osservatori)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale ha 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'Osservatorio sarà convocato a richiesta di una delle parti;

- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Osservatorio regionale

Le parti convengono di costituire a livello regionale un Osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- 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.

L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio non inferiore a 6 e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale entro 90 giorni dalla stipula del c.c.n.l.

Osservatorio provinciale

Le parti convengono di costituire a livello provinciale un Osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- 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;
- 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, in base all'ultimo comma dell'art. 87;
- 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'Osservatorio prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a 6 e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale entro 90 giorni dalla stipula del c.c.n.l.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al regolamento di cui all'Allegato 4 del presente c.c.n.l.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 9

(Osservatori)

Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale ha 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'osservatorio sarà convocato a richiesta di una delle parti;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Osservatorio regionale

Le parti convengono di costituire a livello regionale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agroalimentare 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.

L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale entro 90 giorni dalla stipula del c.c.n.l.

Osservatorio provinciale

Le parti convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- 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;
- 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, in base all'ultimo comma dell'art. 87;
- 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'Osservatorio prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale entro 90 giorni dalla stipula del c.c.n.l.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento di cui all'Allegato 4 del presente c.c.n.l.

Art. 10

(Sistema di formazione professionale e continua)

Le parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su tre 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) Fondo interprofessionale per la formazione continua;
- 2) Agriform;
- 3) Centro di formazione agricola.

Gli Organismi di cui ai precedenti punti 2 (Agriform) e 3 (Centro di formazione agricola) restano in vigore fino a quando le relative funzioni non saranno assorbite rispettivamente dall'Ente bilaterale agricolo nazionale di cui all'art. 7 e dalle Casse "extra-*legem*"/Enti bilaterali agricoli territoriali di cui all'art. 8 del presente contratto.

1) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura (FOR.AGRI), di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e successive modifiche ed integrazioni - costituito in data 16 dicembre 2006 (Allegato 5) - è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30, di cui all'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 e all'art. 1, commi 63 e 64, della legge n. 247/2007 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo ("start-up").

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste.

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua

nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una consistente quota delle risorse dovrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ad Agriform per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

FOR.AGRI, salva diversa volontà dell'azienda interessata, è il Fondo interprofessionale di riferimento di tutti i datori di lavoro agricolo che applicano o recepiscono anche di fatto il presente c.c.n.l.

2) Agriform è l'Organismo bilaterale che 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 nella costruzione della "rete" prevista presso l'ISFOL. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, Agriform fa riferimento alle sedi territoriali (Osservatori) previsti dal c.c.n.l. e ai Centri di formazione agricola.

3) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale, continua e permanente e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Art. 11

(Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità")

Entro sei 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 ha l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

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 della raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, n. 635, dei programmi di azione della Comunità europea nn. 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;

c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;

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, 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. 12

(Mercato del lavoro: azioni bilaterali)

Le parti:

Visto il D.Lgs. n. 469/1997, che trasferisce alle regioni e agli enti locali le funzioni in materia di collocamento, e che prevede anche la possibilità di gestione da parte di soggetti privati;

Ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo;

Convengono:

- di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti;

- di demandare alle parti territorialmente competenti la costituzione di Organismi bilaterali con il compito di svolgere iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 28 del presente c.c.n.l., dalla L. n. 608/1996 e dal D.Lgs. n. 146/1997, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera. A tal fine i suddetti Organismi realizzeranno gli opportuni raccordi con il Servizio pubblico per l'impiego e con gli enti locali competenti.

Titolo III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art. 13

(Assunzione)

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

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- 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. 21 e 22);

- 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. 21 e 22);

- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lett. "c", artt. 21 e 22).

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.

*Art. 14
(Contratto individuale)*

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato ai sensi delle lett. b) e c) degli artt. 21 e 22, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lett. a) degli artt. 21 e 22 con le modalità previste dall'art. 23, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal c.c.n.l. e dal contratto provinciale di lavoro.

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

*Art. 15
(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 lavorativi per gli operai classificati nell'area 1^a;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2^a;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3^a.

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

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

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

*Art. 16
(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).

*Art. 17
(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. 15 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.

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. 18

(*Apprendistato professionalizzante*)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti - rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro - definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

Durata

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

<i>Area</i>	<i>1° periodo</i>	<i>2° periodo</i>	<i>3° periodo</i>	<i>Durata complessiva</i>
1 ^a	20 mesi	20 mesi	20 mesi	60 mesi
2 ^a	12 mesi	12 mesi	24 mesi	48 mesi
3 ^a	-	-	24 mesi	24 mesi

Per la 3^a area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

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

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti (1) e le integrazioni economiche previste dagli artt. 61 e 62 del presente c.c.n.l.

(1) Cfr. circolare INPS n. 43 del 21 febbraio 2007.

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. e delle ferie con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Formazione

Qui di seguito si definiscono gli aspetti della formazione demandati alla contrattazione collettiva (modalità di erogazione e articolazione della formazione esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna, ecc.), nonché tutti quegli altri aspetti necessari a consentire alle imprese agricole l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali è pari a 120 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 80 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa e cioè della capacità di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.

La formazione potrà essere erogata anche con modalità "e-learning, on the job", e in affiancamento.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal decreto ministeriale 28 febbraio 2000. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore.

Le parti si danno atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le parti - al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5-bis del citato art. 49, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come da Allegato 6, che costituisce parte integrante del presente articolo.

Tali profili formativi - per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche - potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime parti, anche col supporto tecnico di Agriform.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Fino a piena attuazione dell'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione, i giovani di età fra 15 e 18 anni potranno essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi della legge n. 196/1997. Agli stessi saranno comunque riconosciuti i trattamenti economico-normativi di cui al presente articolo.

Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'attuazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 18

(Apprendistato professionalizzante o di mestiere)

Le parti - rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro - definiscono, con l'Accordo del settore agricolo del 30 luglio 2012 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato n.), 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.

Art. 19

(Somministrazione di lavoro)

In applicazione di quanto disposto dagli artt. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, 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. n. 626/1994;
- 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 (1).

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.

Impegno a verbale

Le parti si attiveranno a livello locale nei confronti dei Servizi per l'impiego al fine di sollecitare l'adozione di politiche attive per favorire la predisposizione delle liste di cui alla lett. g) del 2° comma del presente articolo.

(1) L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

Art. 20 (Riassunzione)

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 13 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.

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. 21 (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. 60 e 63.

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. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, 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 13^a e 14^a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 22

(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 prefissione 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. 61 e 63.

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. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, 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 13^a e 14^a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 23

(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. 21 e 22 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. 21 e 22 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. 24

(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, convergono 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.

Art. 25

(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. 26

(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. 27
(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.

*Art. 28
(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. 29
(Vendite dei prodotti sulla pianta)*

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione all'Osservatorio provinciale, 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) (1).

Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente c.c.n.l., salvo condizioni di miglior favore.

(1) Cfr. circolare INPS n. 126 del 16 dicembre 2009.

*Art. 30
(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.

Titolo IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 31 (Classificazione)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

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, anche con riferimento ai lavoratori per i quali sono venuti a scadenza gli accordi di cui all'art. 88 del c.c.n.l. 10 luglio 1998.

Conseguentemente 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.

Norma transitoria

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi a seguito dell'aumento del minimo della 3^a area previsto dall'art. 49 del c.c.n.l., 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.

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.

Conseguentemente 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 q, 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^o e 2^o 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.

Norma transitoria

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento del minimo della 3^a area previsto dall'art. 49 del c.c.n.l., 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.

Impegno a verbale

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con 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.

La Commissione è composta di sei membri, di cui tre designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali, e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 31

(Classificazione)

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, anche con riferimento ai lavoratori per i quali sono venuti a scadenza gli accordi di cui all'art. 88 del c.c.n.l. 10 luglio 1998.

Conseguentemente 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.

Conseguentemente 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, svolgono 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 assegnatogli;

- conduttore di caldaie a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1^o e 2^o grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

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 2ª - 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 3ª - 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 convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con 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.

La Commissione è composta di sei membri, di cui tre designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali, e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione, tenendo conto dei risultati delle analisi e delle verifiche condotte dagli osservatori regionali ai sensi dell'articolo 9 del presente contratto.

La Commissione è costituita all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale conformemente alle sue previsioni statutarie.

Art. 32

(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. 33

(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. 34

(Orario di lavoro)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 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 75 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^o 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.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 34

(Orario di lavoro)

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 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 primo 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.

*Art. 35
(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. 36
(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. 49.

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, il computo delle ferie è rapportato a ore.

*Art. 37
(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 dal Fondo 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. 38

(Permessi straordinari e congedi parentali)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre-adoztivo di un minore (provvedimento di affido a scopo pre-adoztivo) è riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di 1° grado e negli altri casi previsti dalla legge (1).

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 vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (2).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, 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.

(1) Cfr. art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

(2) Cfr. il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 38

(Permessi straordinari e congedi parentali)

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadoztivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadoztivo) sono riconosciuti al padre due 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 (1).

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 vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (2).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, 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.

(1) Cfr. art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

(2) Cfr. il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Art. 39

(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. 40

(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 (1);
- 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. 49 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 di cui all'art. 42.

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.

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività sopresse, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(Riprodotta dal c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979).

(1) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

Art. 41

(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 (1);
- 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. 22 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 3° elemento prevista dall'art. 49 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 di cui all'art. 43.

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 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.

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività sopresse, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(Riprodotta dal c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979).

(1) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

Art. 42

(Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai agricoli)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

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 dallo Stato di cui all'art. 40;

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 due ore giornaliere e le dodici 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 250 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. 49.

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 fruita.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 42

(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 dallo Stato di cui all'art. 40;
- 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. 49.

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 fruita.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 43

(Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai florovivaisti)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

Si considera.

a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 34;

b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 41;

c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 del mattino successivo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 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 250 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. 49.

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.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 43

(Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti)

Si considera:

a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 34;

b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 41;

e) 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. 49.

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.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 44

(Interruzioni e recuperi - Operai agricoli)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

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, 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 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 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 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.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 44

(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. 45

(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. 46

(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. 47

(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. 9.

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. 48

(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 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. 49

(Retribuzione)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31, 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. 23, 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 vigenti nelle singole province alla data del 1° maggio 2010 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del c.c.n.l. 6 luglio 2006, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° maggio 2010 del 2,5 per cento;
- a decorrere dal 1° gennaio 2011 dell'1,6 per cento.

La suddetta percentuale del 2,5 per cento, relativa alla prima tranches di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

Minimi salariali di area

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle Tabelle 1 e 2 (Allegato 1).

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto è previsto dagli artt. 18 e 31 (norma transitoria) del presente c.c.n.l.

I minimi salariali di cui al 1° comma trovano applicazione, per le province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del c.c.n.l. 6 luglio 2006, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2013; per le altre province dal 1° gennaio 2011.

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. Per i contratti provinciali non rinnovati è fatta salva "l'indennità di vacanza contrattuale provinciale".

"Welfare" contrattuale

Le prestazioni previste dagli artt. 7, 8, 62 e 65 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 agricolo nazionale di cui all'art. 7, a decorrere dal 1° gennaio 2011 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.

(1) Resta fermo il concetto che il salario per gli operai florovivaisti è riferito alla paga oraria.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 49

(Retribuzione)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 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 tredicesima e quattordicesima 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%;
- tredicesima mensilità: 8,33%;
- quattordicesima 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. 23, 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.

(1) Resta fermo il concetto che il salario per gli operai florovivaisti è riferito alla paga oraria.

Aumenti salariali

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 31 ottobre 2014 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del c.c.n.l. 25 maggio 2010, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° novembre 2014 del 2,1 per cento;
- a decorrere dal 1° maggio 2015 dell'1,8 per cento.

La suddetta percentuale del 2,1 per cento, relativa alla prima tranches di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

Minimi salariali di area

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle Tabelle 1 e 2 (Allegato 1).

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto è previsto dall'articolo 18 e relativo accordo allegato del presente c.c.n.l.

I minimi salariali di cui al primo comma trovano applicazione, per le province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del c.c.n.l. 25 maggio 2010, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2017; per le altre province dal 1° novembre 2014.

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 primo 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 7, 8, 62 e 65 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 Agricolo Nazionale di cui all'art. 7, a decorrere dal 1° gennaio 2011 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 euro 0,50 giornalieri.

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

Art. 50

(Ex scala mobile)

Nei salari contrattuali e nei minimi di area, previsti dall'art. 49, è contenuta l'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. 51

(Tredicesima mensilità)

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la 13^a 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 13^a 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 13^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 49.

Art. 52

(Quattordicesima mensilità)

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la 14^a 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. 49.

Art. 53

(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, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, 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. 31 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. 54

(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^o elemento, come previsto dall'art. 49.

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. 55
(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. 56
(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. 57
(Trattamento di fine rapporto)*

(vedi accordo di rinnovo in nota)

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^o 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^o giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti (per

ultimo vedi art. 46 del c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta nell'Allegato 7).

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 (Allegato 8).

Fondo di accantonamento del trattamento di fine rapporto degli operai a tempo determinato

E' costituito, con la medesima tempistica prevista per il Fondo di previdenza complementare, un Fondo nazionale con la finalità di accantonare il trattamento di fine rapporto degli operai a tempo determinato.

Il versamento della contribuzione al Fondo di cui al precedente comma viene effettuato a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite tra le parti e partirà contemporaneamente ai versamenti previsti per il Fondo di previdenza integrativa.

La Commissione paritetica, costituita per il Fondo di previdenza integrativa, è incaricata di elaborare una proposta di Statuto e di regolamento del Fondo di cui al presente articolo, uno specifico progetto di fattibilità con una previsione dei costi e dei versamenti, nonché le modalità per l'esercizio da parte degli operai della facoltà di iscrizione al predetto Fondo.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 57

(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 quindici 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 (per ultimo vedi art. 46 del c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta nell'Allegato 7).

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 per cento 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 per cento del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il t.f.r. non si calcola sul terzo elemento (Allegato 8).

Titolo VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 58

(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. 59
(Fondo nazionale di previdenza complementare)*

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa così come prevista dal D.Lgs. n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'art. 4 del D.Lgs. n. 173/1998, le parti, in data 14 dicembre 2006, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo (1).

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

- 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. nel periodo di riferimento;

- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. nel periodo di riferimento;

- una quota di t.f.r. pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1993;

- il 100% del t.f.r. maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

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

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

Impegno a verbale

Le parti si adopereranno immediatamente e congiuntamente nelle sedi opportune per ottenere a favore delle aziende agricole e di tutti i lavoratori la piena ed effettiva deducibilità dei costi sostenuti per la previdenza complementare.

Impegno a verbale

Le parti convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo nonché della sua pubblicizzazione alle imprese ed ai lavoratori dipendenti, la somma di € 2,58 a carico dei datori di lavoro, quale contributo "una tantum" da versare entro 60 giorni dalla data di costituzione del Fondo con le modalità che verranno definite dalla Commissione.

(1) Il Fondo è stato autorizzato dalla Covip in data 13 aprile 2007 e iscritto all'Albo dei Fondi pensione. L'accordo istitutivo è riprodotto nell'Allegato 9. L'indirizzo web del Fondo è www.agrifondo.it.

*Art. 60
(Malattia ed infortunio - Operai agricoli)*

(vedi accordo di rinnovo in nota)

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 13^a mensilità, della 14^a 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.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 60

(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. 61

(Malattia ed infortunio - Operai florovivaisti)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

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 13^a e 14^a mensilità, nonché della 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 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% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1^o 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^o febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione dell'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 30 giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal 31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 4° e 5° comma precedenti.

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

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 61

(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 4° e 5° comma precedenti.

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

Art. 62

(Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro - Operai agricoli)

Malattia

La integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa integrazione "extra legem" 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 delle Casse "extra legem" medesime, 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 dalle Casse "extra legem" 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 dalle Casse "extra legem", 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 le Casse "extra legem" dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario giornaliero contrattuale.

Impegno a verbale

In occasione del rendiconto annuale delle Casse integrazione "extra legem", le parti verificheranno l'adeguamento dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 62.

Nelle province ove non è ancora istituita la Cassa integrazione "extra legem", le parti contraenti interverranno per promuoverne la istituzione onde conseguire, gradualmente, i livelli di trattamento minimo di cui sopra.

Art. 63

(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.

Dichiarazione a verbale

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. 64

(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 produce 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. 65

(Fondo di assistenza sanitaria integrativa)

E' costituito a livello nazionale il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato F.I.S.A., che risponde ai requisiti di legge previsti dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

Per il finanziamento del Fondo è utilizzata la contribuzione di cui all'art. 7 nella misura individuata da specifico accordo tra le parti.

Art. 66

(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. 67

(Tutela della salute dei lavoratori)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente c.c.n.l. (Allegato 10), 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. 37 del presente c.c.n.l., nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a rivedere il verbale di accordo in materia di "Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici" (Allegato 3 del previgente c.c.n.l.), a seguito delle nuove disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 67

(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.

Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente c.c.n.l. (Allegato 10), 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 rigidità 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. 37 del presente c.c.n.l., nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a rivedere entro la data di stesura definitiva del presente contratto il verbale di accordo in materia di "Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici" (Allegato 3 del previgente c.c.n.l.), a seguito delle nuove disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.).

Art. 68

(Libretto sindacale e sanitario)

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme al fac-simile allegato al presente contratto collettivo nazionale (Allegato 11), cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo.

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

Art. 69

(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. 70
(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. 71
(Servizio militare)

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

Art. 72
(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. 74 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, con le modalità e procedure previste dall'art. 87, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della cit. 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. 73

(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. 74

(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. 75

(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 secondo l'art. 87.

Art. 76

(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. 77

(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. 76 il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 87, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Titolo IX DIRITTI SINDACALI

Art. 78

(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 (ved. il Protocollo di cui all'Allegato 12), 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. 80 del presente contratto.

I contratti provinciali prevederanno 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;

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.

Dichiarazione a verbale

Le delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

Art. 79

(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 (ved. il Protocollo di cui all'Allegato 12), 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. 80 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.

Dichiarazione a verbale

Le delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

Art. 80

(Tutela del delegato di azienda)

Il delegato di 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. 81
(Rappresentanze sindacali unitarie)*

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo di intesa per la costituzione delle R.S.U. operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerarsi parte integrante del presente c.c.n.l. (vedi Allegato 12).

*Art. 82
(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.

Per le aziende ove sono state costituite le R.S.U. si rinvia all'apposito Protocollo (vedi Allegato 12).

*Art. 83
(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. 78 e 79 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.

Per le aziende ove sono state costituite le R.S.U. si rinvia all'apposito Protocollo (vedi Allegato 12).

Art. 84
(Permessi per le assemblee di Agrifondo)

I lavoratori membri elettivi dell'assemblea di Agrifondo hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee ufficialmente convocate nel limite massimo di tre giorni all'anno.

Art. 85
(Contributo contrattuale)

I datori di lavoro ed i lavoratori a titolo di assistenza contrattuale sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il presente contratto ed i contratti provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro.

Modalità ed entità di tale contributo sono determinate da appositi accordi.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria.

Le tabelle salariali debbono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 86
(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. 87
(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'Osservatorio provinciale di cui all'art. 9.

Art. 88
(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. 89
(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. 90
(Contrattazione provinciale - Operai agricoli)*

(vedi accordo di rinnovo in nota)

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. 8 - Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali
- art. 9 - Osservatori
- art. 13 - Assunzione
- art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 18 - Apprendistato professionalizzante
- art. 20 - Riassunzione
- art. 24 - Mobilità territoriale della manodopera
- art. 25 - Lavoratori migranti
- art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 31 - Classificazione
- art. 34 - Orario di lavoro
- art. 35 - Riposo settimanale
- art. 37 - Permessi per formazione continua
- art. 39 - Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 42 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 44 - Interruzioni e recuperi operai agricoli
- art. 47 - Organizzazione del lavoro
- art. 49 - Retribuzione
- art. 54 - Obblighi particolari tra le parti
- art. 55 - Rimborso spese
- art. 56 - Cottimo
- art. 62 - Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli
- art. 66 - Lavori pesanti o nocivi
- art. 67 - Tutela della salute dei lavoratori
- art. 75 - Norme disciplinari operai agricoli
- art. 78 - Delegato d'azienda operai agricoli
- art. 86 - Quote sindacali per delega

Le parti sono impegnate a rispettare ed 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 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 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.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 90

(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. 8 - Casse "extra legem"/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali
- art. 9 - Osservatori
- art. 13 - Assunzione
- art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 18 - Apprendistato professionalizzante
- art. 20 - Riassunzione
- art. 24 - Mobilità territoriale della manodopera
- art. 25 - Lavoratori migranti
- art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 31 - Classificazione
- art. 34 - Orario di lavoro
- art. 35 - Riposo settimanale
- art. 37 - Permessi per formazione continua
- art. 39 - Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 42 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 44 - Interruzioni e recuperi operai agricoli
- art. 47 - Organizzazione del lavoro
- art. 49 - Retribuzione
- art. 54 - Obblighi particolari tra le parti
- art. 55 - Rimborso spese
- art. 56 - Cottimo
- art. 62 - Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli
- art. 66 - Lavori pesanti o nocivi
- art. 67 - Tutela della salute dei lavoratori
- art. 75 - Norme disciplinari operai agricoli
- art. 78 - Delegato d'azienda operai agricoli
- art. 86 - 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. 91

(Contrattazione provinciale - Operai florovivaisti)

(vedi accordo di rinnovo in nota)

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, 8, 17, 18, 20, 24, 25, 29, 31, 34, 37, 39, 47, 49, 54, 55, 56, 66, 67 e 86;

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 carezza contrattuale.

Impegno a verbale

Diffusione contratti e tabelle

Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione agli accordi e contratti nazionali e provinciali.

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

Eventuali spese per la pubblicazione di testi contrattuali e tabelle salariali saranno ripartite tra tutte le parti in proporzione degli ordinativi di copie fatte da ciascuna Organizzazione.

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:

Art. 91

(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 articoli 5, 8, 17, 18, 20, 24, 25, 29, 31, 34, 37, 39, 47, 49, 54, 55, 56, 66, 67 e 86;

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 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 carezza 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.

Impegno a verbale - Diffusione contratti e tabelle

Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione agli accordi e contratti nazionali e provinciali.

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

Eventuali spese per la pubblicazione di testi contrattuali e tabelle salariali saranno ripartite tra tutte le parti in proporzione degli ordinativi di copie fatte da ciascuna Organizzazione.

Art. 92

(Esclusività di stampa - Archivi contratti)

Il presente c.c.n.l. conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/1988, le parti contraenti si impegnano ad inviare al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin, 2, Roma, copia del presente c.c.n.l. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 318/1996, il presente c.c.n.l., a cura di una delle parti, sarà inviato nel termine di 30 giorni al Ministero del lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente c.c.n.l. o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle parti medesime.

Le parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti provinciali e/o accordi applicativi del presente c.c.n.l.

ALLEGATI

Allegato 1

Minimi salariali di area mensili in vigore dal 1° gennaio 2011

(vedi accordo di rinnovo in nota)

Tabella 1

Operai agricoli

<i>Aree professionali</i>	<i>Minimi</i>
1 ^a	1.200,00
2 ^a	1.100,00
3 ^a	750,00

Minimi salariali di area orari in vigore dal 1° gennaio 2011

Tabella 2

Operai florovivaisti

<i>Aree professionali</i>	<i>Minimi</i>
1 ^a	7,20
2 ^a	6,60
3 ^a	6,20

L'accordo 22 ottobre 2014 prevede quanto segue:
Allegato 1

Minimi salariali di area mensili
Tabella 1
Operai agricoli

Aree professionali	Minimi
Area 1 ^a	1.250,00
Area 2 ^a	1.140,00
Area 3 ^a	850,00

Minimi salariali di area orari
Tabella 2
Operai florovivaisti

Aree professionali	Minimi
Area 1 ^a	7,57
Area 2 ^a	6,94
Area 3 ^a	6,52

Allegato 2

Protocollo d'intesa per un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività del settore agricolo

In data 6 luglio 2006, presso la sede di Confagricoltura, in Roma, tra le seguenti Organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo:

- Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura);
- Confederazione nazionale Coldiretti (Coldiretti);
- Confederazione italiana agricoltori (CIA);
- FLAI-CGIL;
- FAI-CISL;
- UILA-UIL;

Considerato che:

- lo scenario economico nazionale risulta caratterizzato da una prolungata difficile congiuntura con una crescita del Prodotto interno lordo (PIL) ancora modesta, con conti pubblici senza avanzo primario e con un rapporto debito pubblico-PIL sempre più preoccupante soprattutto se letto, come doveroso, all'interno delle vigenti regole europee e dell'affermato processo di globalizzazione dell'economia mondiale;

- l'accresciuta concorrenza dei Paesi terzi determina una forte pressione competitiva che grava sull'agricoltura italiana ed europea;

- sul sistema produttivo rappresentato dalle imprese agricole continuano a gravare costi economici di produzione e appesantimenti burocratici e amministrativi che frenano la competitività delle aziende del settore primario;

- nel mercato del lavoro agricolo continuano ad essere presenti fenomeni distorsivi, quali quelli del lavoro sommerso e lavoro fittizio, che debbono essere adeguatamente combattuti così come rilevato e concordato dalle medesime parti nell'avviso comune per l'emersione del lavoro irregolare in agricoltura del 4 maggio 2004;

- permane la necessità, pur nel rispetto delle peculiarità del lavoro agricolo, caratterizzato da una forte componente stagionale, di favorire la stabilizzazione dell'occupazione, in linea con quanto indicato nel citato avviso comune;

- per migliorare l'occupazione in agricoltura occorre innalzare la qualità dell'offerta formativa al fine di assicurare ai lavoratori un livello di professionalità adeguato alle nuove esigenze di un mondo del lavoro in rapida evoluzione;

Tutto ciò considerato, le parti in epigrafe indicate;

Ravvisano:

- l'esigenza di definire delle sedi permanenti di confronto per individuare e convenire obiettivi comuni da perseguire anche in rapporto con le pubbliche istituzioni rispetto ai temi sopra evidenziati e a quelli che dovessero sopravvenire; e

Convengono:

- di incontrarsi a richiesta di una di esse e comunque almeno una volta l'anno a livello nazionale per monitorare l'andamento complessivo del settore e decidere iniziative comuni di intervento;

- di demandare a livello territoriale la definizione di analoghe iniziative.

Allegato 3

Verbale

di

accordo

"Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici"

Il giorno 18 dicembre 1996 presso la sede della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura) in Roma, corso Vittorio Emanuele 101

tra

la Confederazione generale dell'agricoltura italiana

la Confederazione nazionale dei coltivatori diretti

la Confederazione italiana agricoltori

e

la CONFEDERDIA

la FLAI-CGIL

la FISBA-CISL

la UILA-UIL

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 che demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo del lavoro;

Visto il "Protocollo d'intesa", allegato al verbale di accordo del 13 novembre 1996 per il rinnovo del c.c.n.l. "Quadri e impiegati agricoli";

Considerato che le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 626/1994 così come modificato dal D.Lgs. n. 242/1996, non tengono adeguatamente conto delle particolari caratteristiche delle aziende agricole e dello svolgimento delle attività di lavoro nel settore agricolo, le parti hanno convenuto con le norme di seguito indicate, di dare attuazione alla definizione dei suddetti aspetti concernenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta Rappresentanza e la costituzione degli Organismi paritetici da valere per i quadri, gli impiegati e gli operai agricoli e florovivaisti.

1. Rappresentante della sicurezza

Considerato che in base al 1° comma dell'art. 18 del decreto legislativo n. 626/1994 in tutte le aziende è eletto o designato il Rappresentante per la sicurezza, le parti convengono:

a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle R.S.A. (o delle R.S.U.) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;

b) in sede provinciale, le Organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del Rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

2. Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei Rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

La riunione può essere convocata dalle R.S.A. (o dalle R.S.U.), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

Possono essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o quelli a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 51 giornate.

La preferenza alla nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio al momento della elezione.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al Comitato paritetico provinciale a cura del segretario.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

3. Permessi retribuiti

Ai Rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti annui pari a:

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg;
- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg;
- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.

Per i Rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.

Il numero delle giornate sono considerate in riferimento all'anno precedente.

Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo potranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai Rappresentanti alla sicurezza per le aziende previste alla lett. b) del punto 1.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i), l), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente punto.

I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle R.S.A. (o alle R.S.U.) ove esistenti.

4. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.

Il Rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del Servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi incaricato;

b) nei casi in cui il decreto legislativo n. 626/1994 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del Rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il Rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge;

c) il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994. Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare, ove previsto, il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del Rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei Rappresentanti per la sicurezza designati nei casi di cui al punto 1, lett. b).

5. Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626/1994.

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore. Il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio. Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei Rappresentanti alla sicurezza di cui alle lett. a) e b) del punto 1, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Per i Rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un triennio.

Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.

6. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11, comma 1, del D.Lgs. n. 626/1994 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

7. Comitato paritetico nazionale

E' istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo n. 626/1994 in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee-guida per la formazione;

- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al decreto legislativo n. 626/1994;

- elaborando e proponendo alle parti sociali linee-guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;

- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori agricoli;

- eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo.

Le parti convengono di adottare un regolamento per il funzionamento del Comitato stesso.

8. Comitato paritetico provinciale

E' istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Orientativamente tale Comitato avrà i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i Rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

9. Formazione ed informazione dei lavoratori

Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli artt. 21 e 22 del D.Lgs. n. 626/1994, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10. Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni.

Allegato 4
Regolamento per il funzionamento degli Osservatori
(art. 6 c.c.n.l.)

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità degli Osservatori, nonché per uniformarne le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

1. Presidenza

La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente, ogni due anni, da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

2. Segreteria

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

3. Riunioni dell'Osservatorio

I lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del segretario.

Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio.

Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate.

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

4. Rappresentanti

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

E' ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.

In caso di carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5. Compiti dell'Osservatorio

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 6 del c.c.n.l., fermo restando quanto già previsto dai contratti provinciali di lavoro.

6. Operatività dell'Osservatorio

La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

Allegato 5

Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura

La Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA), la Confederazione nazionale Coldiretti (COLDIRETTI), la Confederazione italiana agricoltori (CIA) e la CGIL, la CISL, la UIL e la CONFEDERDIA

- in coerenza con le intese raggiunte in materia di mercato del lavoro e di formazione professionale con il "Protocollo sulle relazioni sindacali" del 27 giugno 1990;

- ribadito che la formazione costituisce leva essenziale per la modernizzazione del settore e per la valorizzazione del lavoro, così come convenuto nei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore;

- ritenuto, altresì, di dovere promuovere lo sviluppo di competenze meglio rispondenti alle esigenze di realizzazione della persona umana ed ai fabbisogni delle imprese attraverso un sistema di formazione che assicuri al lavoro dipendente il patrimonio di conoscenze necessario a supportare un processo di sviluppo del settore finalizzato ad una nuova qualità ed alla sicurezza alimentare delle produzioni;

Concordano:

1) di istituire un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, denominato FOR.AGRI;

2) che il Fondo, in riferimento a quanto previsto dal comma 6, lettera b), dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è costituito come "soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli artt. 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, concessa con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali";

3) che al Fondo possono aderire tutte le imprese, singole ed associate, considerate agricole dalla legislazione vigente, nonché le imprese, gli enti e le Associazioni, a qualunque settore appartenenti, che decidano liberamente di aderire al Fondo. L'attività del Fondo interprofessionale ha come destinatari i lavoratori dei soggetti sopra indicati che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni;

4) che il Fondo interprofessionale, ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, finanzia in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;

5) che il Fondo interprofessionale, per lo svolgimento delle predette attività, utilizza le risorse annualmente affluite secondo le modalità previste dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, nel rispetto dei seguenti criteri:

a) l'80% delle risorse vengono messe a disposizione di ogni singola provincia sulla base dei versamenti effettuati nello specifico territorio per finanziare in tutto o in parte piani formativi

aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali, a favore di lavoratori e datori di lavoro operanti nel territorio di riferimento. La ripartizione delle risorse destinata a sostenere attività formative tiene conto dell'apporto contributivo di ciascun soggetto aderente, nonché di esigenze redistributive in base a criteri solidaristici, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo;

b) il rimanente 20% dell'ammontare è utilizzato per contribuire a finanziare progetti di riequilibrio territoriale e settoriale, per azioni di promozione e sostegno delle attività del Fondo e per le spese di gestione dello stesso, nei limiti stabiliti dal comma 2 dell'articolo unico del D.L. 20 maggio 2005, che modifica il comma 2 dell'art. 3 del D.L. 23 aprile 2003.

Le predette percentuali saranno oggetto di verifica annuale da parte dell'Assemblea ordinaria;

6) che nello svolgimento della propria attività il Fondo assume le seguenti priorità:

- promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;

- sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;

- realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni;

- sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;

- perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;

- svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la formazione continua e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

7) che gli Organi del Fondo sono i seguenti:

- Assemblea;

- Presidente;

- Consiglio di amministrazione;

- Collegio dei sindaci.

La composizione degli Organi è paritetica tra le Organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Il numero dei componenti, le modalità di costituzione e funzionamento, l'attribuzione delle funzioni e dei poteri, sono definiti dallo Statuto allegato;

8) che il Consiglio di amministrazione può nominare un Direttore cui affidare la responsabilità operativa del Fondo, sulla base di una rosa di candidature di comprovata esperienza professionale maturata nella progettazione, programmazione e direzione di programmi formativi complessi e nella gestione amministrativa ed operativa. Compiti e funzioni del Direttore, nonché modalità di incarico e di revoca, sono stabiliti dal Consiglio di amministrazione;

9) che il Consiglio di amministrazione nomina, su designazione delle parti istitutive, un Comitato di indirizzo composto pariteticamente da tre componenti che abbiano specifiche e riconosciute competenze in materia di formazione. Il Comitato, che non assume valore di Organo del Fondo, assolve funzioni di supporto, elaborazione e proposta per le decisioni che il Consiglio di amministrazione dovrà prendere rispetto al piano annuale, al raccordo con la programmazione regionale e territoriale ed alle funzioni di indirizzo esercitate dal Ministero del lavoro;

10) che il Consiglio di amministrazione si avvale di esperti che collaborano nella valutazione dei progetti formativi da finanziare, secondo criteri e modalità decisi dallo stesso Consiglio, a cui spetta l'approvazione definitiva, il finanziamento ed il controllo dei progetti medesimi;

11) che il Consiglio di amministrazione delibera annualmente programmi di lavoro sulla base delle esperienze e delle conoscenze acquisite dalle parti sociali relativamente ai fabbisogni formativi e professionali.

Le modalità di selezione, finanziamento e controllo dei piani formativi da parte degli Organismi competenti debbono essere improntate alla massima semplificazione e celerità. Il regolamento prevede la procedura di valutazione, i tempi, i criteri per l'assegnazione del finanziamento e le modalità di rendicontazione.

12. Il presente accordo sarà oggetto di verifica tra le parti alla scadenza del primo biennio.

Profili formativi del settore agricolo per il contratto di apprendistato professionalizzante

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico-professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico-professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale

Competente di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali:

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa;
- le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare competenze imprenditive e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive):

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

Operai

- Area multifunzione
Addetto conduzione macchine agricole
Addetto in impresa multifunzionale

- Area produzione animale
Addetto in aziende da latte e lattiero-casearie
Addetto in allevamenti

- Area produzione vegetale
Addetto in aziende viti-vinicole
Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo: Addetto conduzione macchine agricole

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo: Addetto in impresa multifunzionale

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

Profilo formativo: Addetto in aziende da latte e lattiero-casearie

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta);
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura della patologie animali più diffuse;
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico;
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte.

Profilo formativo: Addetto in allevamenti

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, loro trattamento e conservazione;
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali.

Profilo formativo: Addetto in aziende viti-vinicole

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;
- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi di ingresso, di uscita e di stoccaggio delle merci.

Profilo formativo: Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.

*Allegato 7
Tabella indennità di anzianità*

Disposizioni previste dai patti collettivi nazionali di lavoro (p.c.n.l.) per i salariati fissi e operai agricoli, precedenti alla data del 16 agosto 1976, da applicarsi in mancanza di disposizioni previste in merito dai contratti collettivi provinciali e regionali preesistenti.

<i>Patti collettivi</i>	<i>N. giornate</i>	<i>Decorrenza</i>
P.c.n.l. 31 luglio 1951, artt. 27 e 31	5	Dall'inizio della annata agraria in corso al 31 luglio 1975
P.c.n.l. 23 marzo 1960, artt. 27 e 31	7	Dall'inizio della annata agraria in corso al 26 marzo 1960 o 1° luglio 1960
P.c.n.l. 8 marzo 1963, artt. 20-30 e norma transitoria punto 3	10	Dall'inizio della annata agraria in corso all'8 marzo 1963

.....	Giornate n.	Euro
.....	Giornate n.	Euro
.....	Giornate n.	Euro
.....	Giornate n.	Euro
Totale competenze lorde t.f.r.		

L'azienda

.....

Il lavoratore

.....

Allegato 9

*Fondo pensione complementare a capitalizzazione
per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri
e gli impiegati agricoli*

Accordo istitutivo

In data

Tra

- Confederazione generale dell'agricoltura italiana - CONFAGRICOLTURA
- Confederazione nazionale COLDIRETTI
- Confederazione italiana agricoltori - CIA
- e
- FLAI-CGIL
- FAI-CISL
- UILA-UIL
- CONFEDERDIA

Considerati:

- il D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, e successive modificazioni e integrazioni, recante "Disciplina delle forme pensionistiche complementari";
- la direttiva 28 aprile 2006 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze recante "Disciplina delle forme pensionistiche complementari attuativa della delega di cui all'art. 1, comma 2, lettera h), n. 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243;
- la deliberazione 28 giugno 2006 della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione recante "Direttive generali alle forme pensionistiche complementari, ai sensi dell'art. 23, comma 3 del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252;
- il D.M. 21 novembre 1996, n. 703, "Regolamento recante norme sui criteri e sui limiti di investimento delle risorse dei Fondi di pensione e sulle regole in materia di conflitto di interessi";
- il D.M. 14 gennaio 1997, n. 211, "Regolamento recante norme sui requisiti formali costitutivi, sugli elementi essenziali statutari, sui requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti degli Organi e sulle procedure per l'autorizzazione all'esercizio dei Fondi pensione gestori di forme di previdenza complementare";

Si concorda:

- di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, da attuare mediante costituzione del Fondo pensione per i lavoratori agricoli "Agrifondo" (di seguito semplicemente Fondo), per gli operai agricoli e florovivaisti di cui al c.c.n.l. 6 luglio 2006, e successive modificazioni e integrazioni, e per i quadri e gli impiegati agricoli di cui al c.c.n.l. 27 maggio 2004, e successive modificazioni e integrazioni;
- di disciplinare così la forma pensionistica.

Art. 1
(Costituzione)

Il Fondo è costituito in forma di Associazione con personalità giuridica ai sensi degli articoli 12 e seguenti del codice civile, nonché ai sensi del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 2
(Destinatari)

La forma pensionistica complementare di cui al presente accordo, nei limiti e alle condizioni di cui al successivo comma, è rivolta ai lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato da uno dei seguenti contratti:

- c.c.n.l. 6 luglio 2006, e successive modificazioni e integrazioni, per gli operai agricoli e florovivaisti;

- c.c.n.l. 27 maggio 2004, e successive modificazioni e integrazioni, per i quadri e gli impiegati agricoli.

In particolare, destinatari della forma pensionistica complementare, nonché beneficiari delle relative prestazioni sono i lavoratori ai quali si applica uno dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al comma precedente che siano stati assunti e abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge o dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Destinatari della forma pensionistica sono, altresì, i lavoratori dei settori affini. Si conviene di considerare comunque "affini" i settori disciplinati da uno dei seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro:

a) c.c.n.l. per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori consorzi ed enti zootecnici, sottoscritto da AIA, CONFEDERDIA, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL;

b) c.c.n.l. per i dirigenti dell'agricoltura sottoscritto da CONFAGRICOLTURA, CONFEDERDIA e CIDA.

Destinatari della forma pensionistica complementare possono essere i dipendenti dei soggetti sottoscrittori dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al precedente comma 1, nonché i dipendenti degli enti, Associazioni e società a essi collegati, previa delibera dei rispettivi Organi competenti.

Destinatari della forma pensionistica complementare possono essere inoltre i soggetti fiscalmente a carico dei dipendenti indicati nei punti precedenti.

Destinatari della forma pensionistica complementare possono essere infine coloro che aderiscono con conferimento tacito del trattamento di fine rapporto (t.f.r.).

Art. 3
(Associati)

Sono associati al Fondo:

a) i destinatari di cui all'art. 2 i quali abbiano manifestato in forma esplicita la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite dal presente Statuto e coloro che abbiano aderito con conferimento tacito del t.f.r.;

b) i datori di lavoro che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;

c) i soggetti che percepiscono a carico del Fondo la pensione complementare.

La facoltà dei lavoratori dei settori affini di divenire associati al Fondo, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro dei settori in oggetto e le rispettive Associazioni delle imprese di settore. Con il medesimo accordo sono stabilite le aliquote contributive e i relativi tempi di adesione. L'adesione al Fondo deve essere autorizzata dal Consiglio di amministrazione e comporta la piena accettazione dello Statuto.

Possono mantenere la qualità di associati al Fondo, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda o di ramo di azienda, operato ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, abbiano perso, per effetto dell'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro diverso da quelli richiamati all'art. 2, i requisiti di partecipazione al Fondo a condizione che nell'azienda cessionaria non operi altra forma pensionistica complementare.

Possono divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che applicano uno dei contratti di cui all'art. 2 già iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che i competenti Organi del Fondo o della cassa di cui si tratta deliberino la confluenza nel Fondo e che tale confluenza, previa apposita domanda, sia autorizzata dal Consiglio di amministrazione del Fondo sotto forma di fusione per incorporazione. L'adesione al Fondo comporta la piena accettazione dello Statuto.

In mancanza delle delibere di confluenza di cui al precedente comma 4, i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che applicano uno dei contratti di cui all'art. 2, già iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo, diventano associati al Fondo se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale prevista dalla normativa vigente. La domanda di associazione, indirizzata al Presidente del Fondo, deve essere corredata della documentazione stabilita con delibera del Consiglio di amministrazione necessaria a provare l'eventuale "status" di "vecchio iscritto" agli effetti di legge.

Art. 4

(Organi del Fondo)

Sono Organi del Fondo:

- l'Assemblea dei delegati;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente;
- il Collegio dei sindaci.

Art. 5

(Assemblea dei delegati)

L'Assemblea dei delegati è costituita da 60 delegati, dei quali 30 in rappresentanza dei datori di lavoro associati al Fondo e 30 in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo sulla base di quanto previsto dai regolamenti elettorali definiti dai soggetti sottoscrittori del presente accordo.

Le elezioni per l'insediamento dell'Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 10.000 adesioni al Fondo.

Art. 6

(Consiglio di amministrazione)

Il Fondo è amministrato da un Consiglio di amministrazione costituito da 16 componenti di cui la metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori e l'altra metà nominati in rappresentanza dei datori di lavoro associati.

I componenti il Consiglio di amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente.

Il Consiglio di amministrazione elegge tra i suoi componenti il Presidente e il Vicepresidente.

A turno, Presidente e Vicepresidente sono eletti alternativamente tra i componenti del Consiglio in rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 7
(*Collegio dei sindaci*)

Il Collegio dei sindaci è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo e per l'altra metà in rappresentanza dei datori di lavoro associati al Fondo.

Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente.

I componenti il Collegio dei sindaci devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente.

Art. 8
(*Impiego delle risorse*)

Le risorse del Fondo sono investite secondo i canoni di efficiente allocazione e di diversificazione del rischio avuto riguardo alle esigenze di sicurezza degli investimenti connesse all'utilizzo del t.f.r.

Il Fondo può disporre di più comparti di investimento, con o senza garanzia di rendimento, allo scopo di offrire a ciascun associato un'opzione di investimento il più rispondente possibile al proprio orizzonte temporale e alla propria propensione al rischio. E' inoltre previsto un comparto garantito, destinato ad accogliere il conferimento tacito del t.f.r., ai sensi della normativa vigente.

L'aderente, all'atto dell'adesione, sceglie uno o più comparti in cui far confluire i versamenti contributivi, con facoltà di modificare nel tempo tale destinazione. L'aderente può inoltre riallocare la propria posizione individuale tra i diversi comparti nel rispetto del periodo minimo di un anno dall'iscrizione, ovvero dall'ultima riallocazione.

Nella fase di avvio il Fondo attua una gestione monocomparto nei limiti di tempo che saranno definiti dal Consiglio di amministrazione. Tale linea è comunque un comparto garantito in quanto destinata ad accogliere anche il conferimento tacito del t.f.r., ai sensi della normativa vigente.

Il passaggio alla gestione pluricomparto viene deliberato, su proposta del Consiglio di amministrazione, dall'Assemblea dei delegati mediante modifica statutaria.

La nota informativa descrive le caratteristiche del comparto garantito e il relativo profilo di rischio e rendimento.

Art. 9
(*Conflitti d'interessi*)

La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.

Art. 10
(*Contribuzione*)

Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del t.f.r. maturando, ovvero mediante il solo conferimento del t.f.r. maturando.

E' prevista l'integrale destinazione del t.f.r. maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella nota informativa.

L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del t.f.r. maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive, in sede di contrattazione collettiva.

Per i lavoratori nei cui confronti trova applicazione il c.c.n.l. per gli operai agricoli e florovivaisti, la contribuzione è stabilita secondo il dettato di cui all'art. 57 del citato contratto, e successive modificazioni e integrazioni, nelle seguenti misure:

a) 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. nel periodo di riferimento;

b) 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. nel periodo di riferimento;

c) una quota di t.f.r. pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;

d) il 100% del t.f.r. maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 nonché per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi i requisiti di iscrizione al Fondo.

Per i lavoratori nei cui confronti trova applicazione il c.c.n.l. per i quadri e gli impiegati agricoli, la contribuzione è stabilita secondo il dettato di cui all'art. 40 del succitato contratto, e successive modificazioni e integrazioni, nelle seguenti misure:

a) 1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. a carico del datore di lavoro;

b) 1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. a carico del lavoratore.

La contribuzione al Fondo è dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comperto, infortunio, astensione obbligatoria per maternità.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia delle imprese che dei lavoratori associati è commisurata al trattamento retributivo effettivamente dovuto dai datori di lavoro ai sensi delle disposizioni di legge o degli accordi collettivi di lavoro vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico dei datori di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato al Fondo di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico.

La contribuzione al Fondo è dovuta a decorrere dalla data di iscrizione, coincidente con il primo giorno del mese successivo alla consegna del modulo di iscrizione alle imprese.

Ferme restando le predette misure minime, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.

I datori di lavoro che ritardano in tutto o in parte il versamento dei contributi contrattualmente dovuti al Fondo entro il termine stabilito, sono costituiti in mora a decorrere dal termine medesimo e devono versare al Fondo i contributi dovuti maggiorati di interessi nella misura massima di cinque punti percentuali di più del tasso di riferimento BCE al 31 dicembre di ogni anno.

Art. 11

(Adesione e permanenza nel Fondo)

I lavoratori aderiscono ad Agrifondo per libera scelta individuale secondo le modalità previste dallo Statuto.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una nota informativa contenente le indicazioni previste dalla legge e conforme allo schema della COVIP.

A seguito dell'adesione, il lavoratore e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dalla contrattazione collettiva vigente.

L'adesione può avvenire anche con conferimento tacito del trattamento di fine rapporto.

Art. 12

(Cessazione dell'obbligo di contribuzione)

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dell'impresa cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, nonché nel caso in cui il lavoratore si avvalga della facoltà di trasferimento di cui al successivo comma 3.

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del lavoratore dipendente cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

La richiesta del lavoratore di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, della facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica ad altra forma pensionistica, determina la cessazione dell'obbligo di contribuzione al Fondo sia in capo all'azienda che in capo al lavoratore a partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione dell'istanza. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello Statuto.

In costanza del rapporto di lavoro il lavoratore associato ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del t.f.r. maturando al Fondo. E' possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.

Art. 13 (Prestazioni)

Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

L'aderente ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti la non occupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o, in caso di invalidità permanente, che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli Istituti di previdenza obbligatoria.

L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima.

Art. 14 (Riscatto e trasferimento della posizione)

L'aderente al Fondo nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione ad Agrifondo prima del pensionamento, conserva la titolarità giuridica della propria posizione e deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- a) trasferimento dell'intera posizione individuale ad altra forma pensionistica complementare;
- b) riscatto della posizione pensionistica;
- c) conservazione della posizione pensionistica anche in assenza di contribuzione.

Il lavoratore associato, fermo restando quanto previsto all'art. 12, 1° comma, anche in costanza dei requisiti di partecipazione ad Agrifondo ha facoltà di chiedere il trasferimento

dell'intera posizione individuale presso altro Fondo pensione, ovvero presso una forma pensionistica individuale decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.

Le modalità e i termini relativi all'esercizio di detta facoltà sono determinati nello Statuto. Gli adempimenti relativi, a carico di Agrifondo, sono espletati entro il termine massimo di sei mesi decorrenti dal giorno di comunicazione.

Art. 15

(Spese di avvio del Fondo)

A copertura delle spese di costituzione e di avvio, nonché di pubblicità e di promozione del Fondo, i datori di lavoro sono tenuti al pagamento, a titolo di contributo "una tantum", della somma di euro 2,58.

Tali somme devono essere versate entro 60 giorni dalla data di autorizzazione all'esercizio dell'attività di Agrifondo mediante bonifico su conto corrente bancario indicato dal Fondo.

Art. 16

(Spese per la gestione del Fondo)

Alle spese per la gestione del Fondo si fa fronte attraverso la quota associativa dedotta dalla contribuzione di cui all'art. 10, il cui importo è determinato annualmente con delibera del Consiglio di amministrazione sulla base del preventivo di spesa.

Art. 17

(Norme transitorie e finali)

Le parti si danno atto che il presente accordo, lo Statuto e l'atto costitutivo del Fondo individuano l'insieme dei diritti e degli obblighi che si sono intesi attribuire ai lavoratori e ai datori di lavoro in materia di previdenza complementare e che tali obblighi non sussistono nei confronti dei lavoratori che non aderiscano o che perdano i requisiti di partecipazione al Fondo.

Il contributo previsto all'art. 10, e sue successive modificazioni, è dovuto esclusivamente al Fondo istituito per effetto del presente accordo.

In sede di atto costitutivo, le parti firmatarie del presente accordo nominano i componenti del Consiglio di amministrazione di cui all'art. 6 e del Collegio dei sindaci di cui all'art. 7.

Le parti si impegnano a revisionare lo Statuto in conformità alle eventuali indicazioni provenienti dalla COVIP, anche alla luce della recente normativa dettata in materia di previdenza complementare.

Allegato 10

"Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori"

A) Protocollo d'intesa

Le parti contraenti, nell'intento di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, con il presente "Protocollo" intendono fornire agli operatori agricoli, datori di lavoro e lavoratori, un sintetico quadro di riferimento per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

Al fine, anzitutto, di una opportuna conoscenza delle principali disposizioni di legge che disciplinano la materia in esame, si richiamano i principali provvedimenti legislativi:

- D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547

"Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro";

- D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303

"Norme generali per l'igiene del lavoro";

- D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277

Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro;

- D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626

Attuazione delle direttive n. 89/391/CEE, n. 89/654/CEE, n. 89/655/CEE, n. 89/656/CEE, n. 90/269/CEE, n. 90/270/CEE, n. 90/394/CEE e n. 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242

Modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626;

- D.Lgs. 14 agosto 1996, n. 493

Attuazione della direttiva 92/58/CE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro;

- D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645

Recepimento della direttiva 92/85/CE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;

- D.P.R. 24 luglio 1996, n. 459

Attuazione delle direttive 89/392/CE e seguenti, concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine;

D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359

Attuazione della direttiva 95/63/CE che modifica la direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso di attrezzature da parte dei lavoratori;

D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345

Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro;

D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66

Attuazione delle direttive 97/42/CE e 1999/38/CE, che modificano la direttiva 90/394/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro;

D.Lgs. 2 febbraio 2002, n. 25

Attuazione della direttiva 98/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro;

- L. 23 dicembre 1978, n. 833

Istituzione del Servizio sanitario nazionale;

- D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124

Testo unico delle disposizioni per l'Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali;

- D.P.R. 13 aprile 1994, n. 336

"Nuove tabelle malattie professionali";

- D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285

"Nuovo codice della strada";

D.P.R. 16 dicembre 1992, n. 495

Regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice della strada;

- D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 194

Attuazione della direttiva 91/414/CEE in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari;

D.P.R. 23 aprile 2001, n. 290

Regolamento di semplificazione dei procedimenti di autorizzazione alla produzione, alla immissione in commercio e alla vendita di prodotti fitosanitari e relativi coadiuvanti.

Il D.Lgs. n. 626/1994 ha recepito otto direttive comunitarie in materia di: misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; luoghi di lavoro; uso di attrezzature di lavoro; uso dei dispositivi di protezione individuali; movimentazione manuale dei carichi; uso di attrezzature munite di videoterminali; protezione da agenti cancerogeni; protezione da agenti biologici.

1. I prodotti fitosanitari

Il D.Lgs. n. 194/1995 disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal D.P.R. n. 1255/1968 e dal D.P.R. n. 223/1988 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti "molto tossici", "tossici", "nocivi", e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali.

1.1. Classificazione dei prodotti fitosanitari

Ai fini dell'applicazione delle nuove norme la classificazione dei prodotti fitosanitari è la seguente:

a) preparati "molto tossici" e "tossici" (corrispondenti alla I classe delle norme previgenti). Comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni mortali per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario deve essere contrassegnato in etichetta da un teschio nero su ossa incrociate, inserito in un riquadro, di colore giallo-arancio e dalla scritta "molto tossico" o "tossico" in base alla tossicità del prodotto;

b) preparati "nocivi" (corrispondenti alla II classe delle norme previgenti). Comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni gravi per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta in modo indelebile, da una croce di S. Andrea nera, inserita in un riquadro di colore giallo-arancio e dalla scritta "nocivi";

c) altri preparati, non classificabili come molto tossici, tossici e nocivi corrispondenti alla III e IV classe delle norme previgenti. Quelli corrispondenti alla III classe comprendono i prodotti che possono provocare intossicazione di lieve entità per l'uomo; il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta con caratteri ben visibili e indelebili, dalla frase "attenzione: manipolare con prudenza". Quelli corrispondenti alla IV classe comprendono i prodotti che possono comportare rischi trascurabili per l'uomo e non riportano in etichetta simbologie particolari.

1.2. Misure di prevenzione generale

Misure comuni a tutte e quattro le classi di prodotti sono la conservazione degli stessi prodotti in luoghi inaccessibili ai bambini ed agli animali domestici ed in ripostigli chiusi a chiave. Oltre a tenere ben chiusa la confezione di tali prodotti:

- durante l'impiego del prodotto, divieto di fumare o di mangiare;
- non contaminare alimenti, bevande, corsi d'acqua;
- non operare contro vento;
- dopo la manipolazione o in caso di contaminazione, lavarsi accuratamente con acqua e sapone;
- rendere inutilizzabili, dopo l'uso, con i mezzi più idonei, le confezioni che contenevano il prodotto;
- evitare il contatto con la pelle, gli occhi e gli indumenti;
- consentire l'uso e l'impiego dei prodotti molto tossici, tossici e nocivi esclusivamente ai lavoratori muniti del prescritto patentino di cui all'art. 23 del D.P.R. n. 1255/1968.

1.3. Misure di prevenzione particolari per le diverse classi

Classe I:

- non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori;
- durante la preparazione e l'impiego usare tute, guanti, maschere ed occhiali protettivi. In caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

Classe II:

- non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori;
- in caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

1.4. Raccomandazioni utili

Nel caso di utilizzo di macchinari con cabine è opportuno assicurare altresì la protezione dall'assorbimento dei prodotti utilizzati.

Effettuare la manutenzione periodica dei macchinari e strumenti usati per le miscele e lo spandimento dei prodotti.

A fine lavoro svuotamento degli attrezzi e ripulitura dei luoghi nei quali è stato compiuto il trattamento. Non effettuare il lavaggio con acque che possono venire utilizzate. Versare residui in fosse appositamente predisposte.

Esporre in modo ben visibile nei locali dove si conservano i prodotti antiparassitari le etichette dei prodotti medesimi o copia di esse.

Rispettare scrupolosamente i tempi di agibilità sui terreni o locali chiusi ove sono stati impiegati antiparassitari, secondo quanto indicato nelle etichette dei singoli prodotti.

Gli abiti da lavoro vanno comunque conservati in ripostigli strettamente separati dagli abiti personali. Analogamente il vestiario utilizzato durante la manipolazione e spandimento dei presidi sanitari deve essere lavato separatamente da altri indumenti.

1.5. Informazioni mediche

I sintomi di intossicazione ed i consigli terapeutici per il medico, in particolare per quanto concerne i prodotti molto tossici, tossici e nocivi, sono evidenziati nelle rispettive etichettature.

Pertanto al medico che presta l'intervento deve essere presentata l'etichettatura del prodotto che si presume abbia provocato l'intossicazione.

Una serie di norme legislative hanno vietato l'impiego in agricoltura dei presidi sanitari contenenti i sottoelencati principi attivi, a causa del loro elevato rischio per la salute degli utilizzatori e dei consumatori:

- 1,2-Dibromoetano	Revocato
- 2,4,5-T	Revocato
- Acido cianidrico	Non autorizzato
- Aldrin	Revocato
- Amitrol	Revocato
- Atrazina	Sospesa
- Azinfon-etile	Revocato
- Barban	Revocato
- Binapacril	Revocato
- Bromofos	Revocato
- Bromofos-etile	Revocato
- Butocarbossina	Revocato
- Captafol	Revocato
- Carbonio solfuro	Revocato
- Carbonio tetracloruro	Revocato
- Cianato di potassio	Revocato
- Cloramben	Revocato
- Cloraniformetano	Revocato
- Clorbenside	Revocato
- Clordano	Revocato
- Clorobenzilato	Revocato
- DDT	Revocato
- Demeton-s-metile	Revocato

- Dialifos	Revocato
- Diallyato	Non autorizzato
- Dieldrin	Revocato
- Dinoseb	Revocato
- Dinoterb	Revocato
- Dioxation	Non autorizzato
- Edifenfos	Revocato
- Endrin	Revocato
- Eptacloro	Revocato
- Esaclorobenzolo	Revocato
- Etem	Revocato
- Etion	Revocato
- Fenoxicarb	Sospeso
- Ferban	Revocato
- HCH	Revocato
- Mevinfos	Revocato
- Nabam	Revocato
- Naled	Revocato
- Nicotina	Revocato
- Pertane	Revocato
- Protoato	Revocato
- Tepp	Revocato
- Toxafene	Non autorizzato
- Triallato	Revocato
- Zireb	Revocato

Hanno altresì subito una limitazione d'impiego i presidi sanitari contenenti i sottoelencati principi attivi:

- lindano	
- DDD	

1.7. Elenco Centri antiveleni

- Centro antiveleni

Ospedale Maggiore "Ca' Grande", Piazza Ospedale Maggiore 3, 20162 Milano-Niguarda

- Centro antiveleni
Ospedali Riuniti, Via Cardarelli 9, 80100 Napoli
- Centro antiveleni
Istituto di farmacologia 1^a Facoltà di medicina e chirurgia, Napoli
- Centro antiveleni
Istituto di farmacologia Università di Padova, Largo Egidio Meneghetti 2, Padova
- Centro antiveleni Università di Torino
Corso Polonia 14, 10126 Torino
- Servizio informazioni tossicologica
Reparto anestesia e rianimazione, Ospedale civile, Vicenza
- Centro antiveleni
Università di Roma, Policlinico Umberto I, V.le del Policlinico, 00161 Roma
- Centro antiveleni
Istituto di anesthesiologia e rianimazione, Centro di rianimazione "Biancarosa Fanfani",
Università cattolica del S. Cuore, Largo Agostino Gemelli 8, 00168 Roma
- Servizio di tossicologia
Ospedale S. Camillo, Circonvallazione Gianicolense 87, 00152 Roma
- Centro provinciale per la lotta contro gli avvelenamenti e le intossicazioni
Ospedale "Maurizio Bufalini", 47023 Cesena
- Centro antiveleni
Ospedali civili di Genova, Ospedale regionale generale "S. Martino", 16132 Genova
- Centro antiveleni
Ospedale civile di La Spezia "Sant'Andrea", Servizio anestesia e rianimazione, La Spezia
- Centro antiveleni
Centro di rianimazione e terapia intensiva, Ospedale generale regionale "Vito Fazzi", Lecce
- Centro antiveleni
Ospedale "Santissima Annunziata", Centro di rianimazione, Chieti
- Centro antiveleni
Ospedale Garibaldi, Centro di rianimazione, 95100 Catania

2. Mezzi meccanici

Principali misure di prevenzione

A titolo puramente esemplificativo:

- adozione di cabina o telaio di protezione per trattrici agricole a ruote indicate dalla citata circolare del Ministero del lavoro del 19 maggio 1981, n. 49 al fine di evitare o ridurre gli infortuni derivanti dal ribaltamento delle trattrici medesime;
- adeguato addestramento degli addetti all'uso dei singoli mezzi meccanici;
- rispetto dei tempi e delle modalità di manutenzione del mezzo meccanico secondo le specifiche indicazioni della casa costruttrice;
- la pulizia, riparazione, registrazione, ingrassaggio o comunque la manipolazione di parti di macchine non deve essere effettuata quando queste sono in moto. Gli elementi delle macchine, quando costituiscono pericolo, devono essere protetti o segregati o provvisti dei dispositivi di sicurezza;
- tutte le parti di collegamento o fissaggio (viti, bulloni, ecc.), gli ingranaggi, le ruote e parti mobili e dentate, i motori e quelle parti che in caso di rottura possono fuoriuscire con violenza, devono essere fornite di adeguate protezioni (schermi, custodie, ecc.);
- le aperture di alimentazione e di scarico delle macchine devono essere provviste di idonei ripari (parapetti o griglie, coperture, ecc. - es. trebbiatrici);
- gli organi di comando per la messa in moto e l'arresto devono essere ben riconoscibili e di facile portata, ma tali da evitare accensioni accidentali;
- i mezzi di sollevamento e trasporto devono essere usati in modo rispondente alle loro caratteristiche con le opportune misure per assicurare la stabilità del mezzo;
- ove consentito dalla caratteristica del mezzo, sedili delle macchine con sospensioni regolabili in grado di ridurre almeno le vibrazioni verticali ed adeguata imbottitura;
- per le macchine azionate da motori elettrici, corretta esecuzione impianto elettrico di terra e perfetta taratura dei fusibili;
- per le macchine ad azionamento oleodinamico, osservanza scrupolosa dei limiti massimi di portata di carico e protezione dei comandi contro l'azionamento accidentale;

- parapetti protettivi dell'altezza di almeno un metro per le piattaforme di sollevamento azionate da pompe idrauliche e per i piani di carico.

3. Stalle e allevamenti

Le stalle e i ricoveri degli animali in genere non devono comunicare con i locali di abitazione o con i dormitori.

Quando le stalle od i ricoveri siano situati sotto i locali predetti, devono avere solai costruiti in modo da impedire il passaggio di gas.

Le aziende devono tenere a disposizione degli addetti alla custodia del bestiame, i mezzi di disinfezione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive quali zoonosi batteriche e virali.

Nelle attività concernenti la distruzione di parassiti animali, nonché in quelle concernenti la prevenzione e la cura delle malattie infettive del bestiame, devono essere osservate le disposizioni per la difesa delle sostanze.

Oltre alla osservazione delle prescrizioni di legge in materia di stalle e di concimaie, la prevenzione per gli addetti al bestiame deve essere rivolta ad evitare la polverosità derivante dal deposito, trasporto e scarico dell'alimentazione secca, i gas di fermentazione degli escrementi animali e quant'altro connesso al microclima dell'ambiente di lavoro (umidità e sbalzi di temperatura).

4. Silos, pozzi neri, cantine ed ambienti simili

Oltre all'osservazione delle norme di legge in materia, la prevenzione per gli addetti ai lavori che si svolgono negli ambienti indicati in epigrafe, deve essere rivolta ad evitare lo sviluppo di gas tossici prodotti dalla fermentazione organica vegetale o dei rifiuti animali, ma anche da microclima, incendi ed esplosioni e quant'altro connesso all'ambiente di lavoro.

L'accesso dei lavoratori nei locali indicati può avvenire soltanto dopo che sia stata preventivamente accertata l'esistenza delle condizioni di respirabilità, ossia assenza di gas tossici.

I lavoratori che esplicano attività in tali ambienti, devono usare le necessarie cautele ed, in particolare, essere forniti di ogni mezzo di protezione (maschere, cinture di sicurezza, tute e scarpe adeguate, ecc.); debbono essere, inoltre, vigilati dall'esterno per tutta la durata del lavoro.

5. Frigoriferi

La prevenzione per gli addetti che esplicano la loro attività in ambienti refrigerati deve essere rivolta in particolare ed evitare i rischi connessi al microclima specifico.

Pertanto tali lavoratori devono essere muniti di mezzi protettivi adeguati (tute imbottite, guanti, cappelli).

6. Serre

Oltre al rispetto delle prescrizioni di legge in materia, la prevenzione per gli addetti deve essere rivolta ad assicurare:

- divieto di accesso per i non addetti al trattamento durante lo svolgimento del medesimo con uso di sostanze chimiche;
- rispetto delle indicazioni individuate per l'uso dei fitofarmaci e dei relativi tempi di sicurezza secondo le indicazioni delle etichette;
- adeguato sistema di aerazione;
- uso di idonei mezzi protettivi individuali (indumenti di lavoro, cuffie, ecc.).

7. Lavorazioni a cielo aperto

Oltre a quanto già previsto nell'impiego degli antiparassitari, ove si faccia uso di scale per la potatura, la raccolta prodotti, il carico e scarico di fieno o per altri impieghi, deve trattarsi di scale costruite con materiali adatti alle condizioni di impiego, di dimensioni appropriate; se di legno devono avere i pioli fissati mediante incastro ai montanti, coperti di materiale antisdrucchiolevole alle estremità superiori. Le scale doppie non devono superare l'altezza di 5 metri.

B) Dispositivi di protezione individuali

Dispositivo personale di sicurezza (DPI) è qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni completamento o accessorio destinato a tale scopo (art. 40 del D.Lgs. n. 626/1994).

L'utilizzo dei DPI comporta per il datore di lavoro l'applicazione del Titolo IV del D.Lgs. n. 626/1994. In particolare occorre prestare attenzione alla:

- valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi (es. uso di prodotti fitosanitari);

- individuazione delle caratteristiche dei DPI correlata ai rischi aziendali e acquisto degli stessi in relazione a tali esigenze;

- individuazione delle condizioni in cui un DPI deve essere usato soprattutto in relazione alla durata dell'uso;

- informazione e formazione dei lavoratori sull'utilizzo dei DPI. L'addestramento è obbligatorio per quelli di terza categoria (maschere e filtri per la protezione dell'apparato respiratorio, utilizzo dei prodotti fitosanitari, cuffie per la protezione dell'udito, utilizzo di macchine e/o impianti particolarmente rumorosi).

Per quanto riguarda l'impiego dei prodotti fitosanitari i DPI servono a proteggere gli operatori dal rischio di possibili intossicazioni per via cutanea o respiratoria.

L'uso dei mezzi personali di protezione va considerato come elemento di sicurezza aggiuntivo ai seguenti criteri:

- impiego razionale dei presidi sanitari anche attraverso l'utilizzazione delle tecniche di lotta guidata ed integrata;

- manutenzione periodica delle apparecchiature adibite alla erogazione dei fitofarmaci.

Inconvenienti legati all'uso dei mezzi di protezione individuale:

- disagio (sudorazione, fatica legata al peso di certi mezzi protettivi, ecc.);

- aumento lavoro respiratorio (nel caso di maschere);

- induzione di falsa sensazione di sicurezza che può portare a trascurare le norme di buona tecnica;

- aumento del pericolo di infortuni (ridotta visibilità, movimenti meno agili).

<i>Mezzi di protezione adoperati abitualmente</i>	<i>Mansioni durante le quali vengono adoperati</i>
Tuta in tessuto
Tuta in materia impermeabile
Cappello
Occhiali protettivi
Guanti
Mascherina di carta
Semimaschera in gomma
Maschera intera
Casco
Cabina su trattore
Cabina con aria condizionata

Legenda mansioni:

PM: preparazione miscela

DM: distribuzione della miscela
RC: rientro nella coltura trattata per altre operazioni

Come proteggere la pelle

Scegliere indumenti confezionati con prodotti che non siano penetrabili dai fitofarmaci (PVC resiste bene ai solventi organici tranne al tetracloruro di carbonio; il polietilene resiste bene ai solventi organici compreso il tetracloruro di carbonio). Scegliere indumenti che si possano indossare comodamente e che permettano un lavoro agevole e preferire indumenti usa e getta per non doversi preoccupare della manutenzione.

In particolare sono consigliabili:

- tute in cotone al 100%, meglio se impermeabilizzate e rivestite sui due lati con materiali che garantiscano una protezione conforme alle norme ISO ed una buona permeabilità alla sudorazione come da norma DIN;

- stivali in gomma con suola antiscivolo da calzare sotto la tuta;
- guanti in polietilene o polivinile con sottoganti in cotone;
- cappucci impermeabili con copricollo se manca il casco.

Come proteggere gli occhi

Scegliere occhiali a buona aderenza col viso dotati di guarnizione di materiale resistente ai fitofarmaci.

Scegliere occhiali con buona visibilità, anche laterale.

Utilizzare prodotti antiappannanti con cui trattare le lenti.

Come proteggere le vie respiratorie

Maschere a filtro: si tratta o di mezze-maschere che proteggono solo naso e bocca con un facciale dotato di uno o due filtri o di maschere che proteggono l'intero viso compresi gli occhi.

Caschi: sistemi di protezione integrale del capo in cui viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la fa passare attraverso un filtro e la immette nel casco.

Cabine: sistemi che creano piccoli ambienti confinati, isolati dall'ambiente esterno all'interno dei quali operano gli addetti. Viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la filtra e la immette nell'abitacolo. In alcuni casi le cabine sono dotate di impianto di climatizzazione che controlla temperatura e umidità dell'aria immessa.

Efficacia mezzi di protezione delle vie respiratorie

Dipende da:

- buona tenuta del facciale;
- buona efficacia dei filtri attraverso cui passa l'aria prima di essere inalata.

Efficacia filtri

E' il punto cruciale di tutti i sistemi di protezione delle vie aeree.

Dipende dalla composizione del filtro. Esiste una vasta gamma di sostanze che compongono i filtri.

Bisogna scegliere il più adatto in rapporto al prodotto o classe di prodotti da cui ci si vuole proteggere.

Non esiste un filtro universale.

Altre informazioni contenute sulle etichette dei filtri rispondenti alle norme UNI '83:

- mese e anno di scadenza (esse vanno riferite al periodo massimo di conservazione del filtro in adeguate condizioni e non al periodo massimo di efficacia del filtro);
- capacità di assorbimento (funzione della quantità della sostanza assorbente contenuta): 1 piccola, 2 media, 3 grande.

Garanzia dei filtri rispondenti alle norme UNI '83:

- bassa resistenza (per i filtri misti A2 P2 al massimo 8,4 m bar e 30 l/min);
- durata del filtro minima per i filtri A2 = 40 minuti (prove con tetracloruro di carbonio allo 0,5%).

Limiti di efficacia e durata degli attuali filtri nei confronti dei fitofarmaci:

- prove di efficacia e di durata per i filtri misti A/P (i più adatti all'uso agricolo) effettuate, secondo le norme UNI, solo con tetracloruro di carbonio e con polveri;
- quindi garanzia di efficacia e di durata dei filtri, non si riferiscono specialmente ai fitofarmaci;
- la durata minima garantita dalle norme UNI non tiene conto dell'effetto negativo che su essa gioca l'impregnazione di aerosol acquosi, durante l'uso dei fitofarmaci.

Tabella dati INRS '84 sull'efficacia dei filtri per maschere e caschi da uso agricolo (% di ritenzione)

<i>Fitofarmaco</i>	<i>Filtri per 3 maschere</i>	<i>Filtri per 5 caschi</i>
Parathion	75-87	40-76
Lindano	50-60	50-65
Endosulfan	68-85	45-78
Rinosebe	92-97	65-95
Paraquat	92-98	48-96

Indagine dell'Istituto di meccanica agraria di Bologna (anno 1981) sulle caratteristiche costruttive di 6 caschi tra i più diffusi:

Peso	1-5 kg
Portata aria	50-80 l/min
Livello sonoro da ventilatore	75-86 dB (A)

La estrema variabilità dei dati costruttivi dei caschi denuncia una carenza di conoscenze da parte dei costruttori e la mancanza di una adeguata normativa.

Necessaria una scelta oculata da parte dell'utente.

Caratteristiche di un "buon casco":

- peso ridotto;
- buon appoggio sulle spalle;
- portata aria 120 l/min (proposta CEE);
- rumore generato dal ventilatore 75 dB (A) (proposta CEE);
- buona efficacia insonorizzante nei confronti rumori esterni (abbattimento) 5 dB (A);
- buona visibilità anche laterale;
- direzione dei getti d'aria del ventilatore tale da non procurare fastidi e/o impedire l'appannamento.

Vantaggi delle cabine:

- eliminano i disagi legati all'uso di maschere o caschi;
- possono offrire una buona protezione contro il rumore se opportunamente progettate;
- possono offrire una protezione contro le sfavorevoli condizioni ambientali se dotate di climatizzatore;

- possono offrire una buona protezione contro polveri minerali, se le prese d'aria vengono provviste di opportuni filtri anti-polvere;

- quando fossero disponibili filtri di provata efficacia nei confronti dei fitofarmaci, eliminerebbero o ridurrebbero sensibilmente il rischio di esposizione a fitofarmaci.

Una cabina che fornisca condizioni di protezione (filtrazione, climatizzazione e pressurizzazione dell'aria) risulta completamente efficace esclusivamente se l'operatore non inquina la cabina con fitofarmaci (svolgimento di altre mansioni connesse ai trattamenti quali: preparazione della miscela, pulizia dei mezzi di distribuzione, ecc.). Pertanto l'uso della cabina va necessariamente integrato con una adeguata organizzazione del lavoro.

Limiti delle cabine quali mezzi di protezione contro i presidi sanitari

Gli elevati ricambi d'aria aggravano i problemi relativi all'efficacia e alla durata dei filtri. La "falsa sicurezza" indotta dal loro uso, può indurre a non far rispettare le norme di buona tecnica durante i trattamenti.

Osservazioni conclusive sui sistemi di protezione in agricoltura delle vie respiratorie:

- efficacia filtrante: non è mai il 100%. Anzi per prodotti molto volatili può avvicinarsi al 50%;

- usare con cautela i dati di vita media dei filtri forniti dai costruttori: in presenza di umidità la durata può ridursi in modo rilevante;

- mezzi individuali vanno conservati ben puliti, perché possono tramutarsi in una fonte aggiuntiva di assorbimento di tossici;

- non rinunciare mai ai sistemi di preparazione ed erogazione dei presidi sanitari dettati dalle norme di buona tecnica, perché in definitiva sono il più efficace sistema di prevenzione.

Fumare o mangiare, cosparsi di prodotti chimici, vanifica ogni sistema di prevenzione.

Allegato 11

Libretto sindacale e sanitario

Libretto sindacale e sanitario per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di

Lavoratore:
(cognome e nome)

Azienda - Denominazione

Comune di

Frazione, via, ecc.

Lavoratore	
(cognome)	(nome)
Luogo e data di nascita	
Residenza	
(comune - frazione - via - numero civico)	
Codice fiscale	
Iscritto al collocamento di - ASL n.	
Con rapporto di lavoro di:	
<input type="checkbox"/> "ex" salariato fisso (O.T.I.)	<input type="checkbox"/> operaio a tempo determinato (O.T.D.)

<input type="checkbox"/> operaio a tempo indeterminato (O.T.I.)	<input type="checkbox"/> formazione-lavoro (O.T.D.)
---	---

N.B.: Barrare la casella corrispondente al tipo di rapporto.

Operai a tempo determinato - O.T.D.

Qualifica

Avviamenti

- con richiesta nominativa
- per art. "8-bis"
- altro

Interruzioni di servizio

- Malattia - periodi		Note
dal	al
dal	al
dal	al
- Infortunio sul lavoro		
dal	al
dal	al
dal	al
- Altri eventi		
dal	al
dal	al
dal	al

Operai a tempo indeterminato - O.T.I.

Qualifica
 Azienda
 Data assunzione
 Nulla osta n. - Data

- Precedente rapporto lavoro	O.T. det. ()	O.T. ind. ()
- Eventuali patti aggiuntivi(da allegare rispondendo "SI")	SI ()	NO ()

Interruzione del servizio

- Cassa integrazione		Note
19.....	giornate n.
19.....	giornate n.
19.....	giornate n.
19.....	giornate n.
19.....	giornate n.
- Malattia		
dal	al
dal	al
dal	al
dal	al
dal	al
- Infortunio		
dal	al
dal	al
dal	al
dal	al
dal	al
- Altri eventi		
dal	al
dal	al
dal	al
dal	al
dal	al

Giornate lavorate

Anno	Giornate	Anno	Giornate	Anno	Giornate
19.....	19.....	19.....
19.....	19.....	19.....
19.....	19.....	19.....
19.....	19.....	19.....
19.....	19.....	19.....

Precedenti lavorativi (1)

Datore di lavoro	Periodo		Settore (2)	Qualifica	Compiti prevalenti/ mansioni	Osservazioni
	Dal	Al				
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(1) Solo per O.T.Ind. "ex" salariati fissi.

(2)

a) di campagna;

b) addetti al bestiame;

c) addetti ad azienda florovivaistica.

Trattamenti fitosanitari effettuati dal lavoratore

Data	Tipo di trattamento	Prodotti usati	Mezzi forniti al lavoratore protettivi
.....
.....
.....

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

Scheda sanitaria (1)

Gruppo sanguigno

Cartella clinica

<i>Data</i>	<i>Patologia</i>
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Vaccinazioni

<i>Data</i>	<i>Tipo</i>	<i>Validità</i>
.....
.....
.....
.....
.....

(1) Da compilarsi a cura del medico.

Visite periodiche medicina preventiva

<i>Data</i>	<i>Esito</i>
.....

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

**SCHEDA INTEGRATIVA
PER LA LAVORATRICE AGRICOLA**

Premessa

La scheda sulla salute riproduttiva della lavoratrice è parte integrante del libretto individuale dei rischi e dei danni per la salute. I particolari fattori di rischio individuati nella scheda vanno infatti presi in considerazione in relazione a tutti gli altri presenti nel libretto individuale. La parte sanitaria della scheda costituisce un'indicazione allo specialista in ginecologia ed ostetricia della struttura pubblica per la raccolta dell'anamnesi ginecologica. Si tratta di un'indicazione media: l'anamnesi potrebbe essere sviluppata più o meno a seconda della disponibilità dello specialista e della collaborazione della lavoratrice. I dati così raccordati, per poter essere interpretati, vanno considerati da parte dello specialista nell'insieme della storia clinica.

Sulla base dell'anamnesi lo specialista svolgerà o farà svolgere tutti gli accertamenti necessari a stabilire la diagnosi e l'opportuna terapia per i disturbi in atto. Questa scheda non può essere utilizzata direttamente per indagini epidemiologiche.

Salute della lavoratrice agricola

1) Fattori di rischio per la salute riproduttiva:

- () guida di trattori
- () distribuzione di fitofarmaci
- () rientro in colture trattate con fitofarmaci
- (tipo di coltura)
- (numero di giorni dopo il trattamento)
- () lavori in stalla
- con esposizione a formaldeide:
- indicare altri tipi di disinfettanti o altri presidi medico-chirurgici usati:
- () lavori che comportino esposizione ad altri fattori di rischio (microclima nelle serre, postura di lavoro nella raccolta):

N.B.: Per ogni esposizione occorrono definizioni temporali di durata dell'esposizione nel corso dell'anno (e di mesi o stagioni, in cui essa avviene) e di numero di anni in cui l'esposizione è sinora avvenuta.

2) Condizioni fisiologiche e patologiche della donna in rapporto alla funzione riproduttiva:

a) Menarca (epoca d'inizio delle mestruazioni)

b) Caratteristiche delle mestruazioni

- ritmo:

- quantità:
- durata:

c) Disturbi mestruali

() dismenorrea (sintomatologia dolorifica prima e/o durante le mestruazioni, o algomenorrea)

- () disturbi del ritmo
- () polimenorrea (mestruazioni anticipanti)
- () oligomenorrea (mestruazioni ritardanti)
- () amenorrea (assenza completa delle mestruazioni)

Disturbi della quantità e durata:

- () ipomenorrea (mestruazione scarsa e breve)
- () ipermenorrea (mestruazioni abbondanti e lunghe)
- () menorragia (abnorme aumento della quantità e durata del ciclo)

d) Metrorragia (perdite ematiche intermestruali):

e) Leucorrea (perdite bianche):

f) Xantorrea (perdite gialle):

g) Menopausa (ultima mestruazione):

- disturbi del climaterio

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

h) Sterilità

- cause diagnosticate:

i) Interruzione volontaria della gravidanza

- aborti da cause traumatiche e da cause patologiche:

l) Parto prematuro

- data:

- diagnosi etiologica:

- modalità:

- nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati:

.....

Altri parti prematuri

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

m) Parto postmaturo

- data:

- diagnosi etiologica:

- modalità:

- nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati:

.....

Altri parti postmaturi

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

n) Parto a termine

- data:

- modalità:

- nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati:

.....

Altri parti a termine

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

o) malformazioni nei neonati (indicare quali)

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

N.B.: 1) tra parentesi sono indicate le spiegazioni dei termini tecnici;
2) non sono ripetute le indicazioni per la raccolta di informazioni per i parti successivi al primo, che si intendono sempre valide;
3) per ogni sintomo, ovviamente, vanno date indicazioni temporali (da quanto tempo, ogni quanto tempo, ecc.).

Note:
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Modalità di tenuta e registrazione

In base alle norme dispositive del contratto collettivo nazionale di lavoro degli operai dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche, i datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti ad adottare il presente Libretto sindacale e sanitario.

Per la tenuta e le modalità di registrazione delle annotazioni dovranno essere osservati i seguenti criteri:

- il libretto deve essere tenuto in duplice copia, dal datore di lavoro e dal lavoratore;
- le registrazioni devono essere effettuate in entrambi i libretti.

La conformità delle registrazioni fa fede di quanto annotato e registrato;

- è necessario distinguere le annotazioni e le registrazioni che riguardano gli operai a tempo determinato da quelle degli operai a tempo indeterminato.

Allegato 12

Protocollo d'intesa per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti

Parte prima

MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le R.S.U. possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, dalle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie del c.c.n.l. (1).

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti a 4.050 giornate dichiarate nell'anno precedente, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative previste dai cc.cc.nn.l. in materia di R.S.A.

Per i successivi rinnovi della Rappresentanza con più di 15 dipendenti e più di 4.050 giornate rilevate come sopra, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla R.S.U.

2. Composizione della R.S.U.

La R.S.U. è composta per 2/3 da rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Associazioni firmatarie del c.c.n.l. applicato, e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella R.S.U. avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata ai sindacati che abbiano stipulato il c.c.n.l. applicato.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto dalle Associazioni sindacali che abbiano stipulato il c.c.n.l. applicato nell'azienda, in proporzione ai voti ottenuti. FISBA, FLAI e UILA si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora il collegio sia unico, non ricorrendo i requisiti di cui all'art. 3, ma siano presenti impiegati e quadri, la quota del 33% sarà designata da FISBA, FLAI, UILA. In entrambi i casi, qualora una Organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

In caso invece sia costituita l'area elettorale impiegati e quadri in base all'art. 3, il terzo riservato alle OO.SS. confederali si applica esclusivamente all'area elettorale operaia e sarà designato da FISBA, FLAI, UILA.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri

Si costituirà una specifica area elettorale per gli impiegati e quadri comunque, a partire dalla presenza in azienda di più di 5 impiegati e quadri.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

4. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali o aziendali, si procederà alla elezione delle R.S.U. nelle seguenti quantità:

- azienda da 16 a 75 dipendenti - 3 R.S.U. più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;

- azienda da 76 a 100 dipendenti - 4 R.S.U. più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;

- 1 R.S.U. aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.

Al momento delle elezioni, la forza lavoro presente in azienda deve essere superiore alle 15 unità.

5. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue di assemblea retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;

- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., i diritti previsti dagli artt. 20e 24 della legge n. 300/1970 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste dai contratti e da accordi collettivi di lavoro di diverso livello.

6. Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

7. Durata e sostituzione nell'incarico

La R.S.U. resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i loro poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le Associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dalla presente intesa unitaria.

La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;

- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni o di interruzione del rapporto di lavoro di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario o decaduto per interruzione del rapporto di lavoro che sia stato nominato, per elezione o designazione, dalle Associazioni stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della R.S.U. e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente patto unitario.

8. Funzionamento della R.S.U.

La R.S.U. oltre che dalla stessa, può essere convocata su richiesta di una o più Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., o qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso e l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La R.S.U. di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

In caso di grave e inconciliabile dissenso la questione viene demandata alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

9. Elettorato attivo e passivo

Sono elettori tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Sono eleggibili tutti i lavoratori con rapporto di lavoro in essere di durata non inferiore a 90 giornate.

10. Delegati sindacali

I delegati sindacali eletti nelle aziende a norma dei vigenti cc.cc.nn.l. per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di leggi vigenti.

11. Rinvio all'accordo-quadro

Le regole dell'accordo-quadro CGIL, CISL e UIL e del Protocollo 23 luglio 1993 non modificate dal presente accordo-quadro, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per la FISBA, FLAI, UILA e CONFEDERDIA, a non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti le R.S.A., in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 16 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le Associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

(1) Il numero di 15 dipendenti, più volte richiamato, va inteso come rapporto tra le giornate di occupazione dell'azienda e l'unità equivalente, che è pari a 270 giornate.

Parte seconda

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le Associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della R.S.U., congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. "Quorum" per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto "quorum" non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- Associazioni sindacali firmatarie del presente patto unitario e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

- Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:

- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

- la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7 inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti da eleggere nella R.S.U. del Collegio.

4. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

5. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici delle liste.

6. Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

7. Scrutatori/rici

E' in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/rici elettori/rici non candidati/e.

La designazione degli/le scrutatori/rici deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

8. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

9. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

10. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/rice mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/la candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome del/la candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

11. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

12. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

13. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/le elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

14. Riconoscimento degli/le elettori/rici

Gli/le elettori/rici per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/le scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

15. Compiti del/la Presidente

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

16. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

17. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

18. Comitato dei/le garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei/le garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/la Direttore/rice dell'UPLMO o da un/a suo/a delegato/a.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

19. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto direttamente alla Direzione aziendale e per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

20. Adempimenti dell'impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

21. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato 13

Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Disciplina transitoria dei contratti di inserimento

Addì 11 febbraio 2004

Tra

Confindustria, Confcommercio, Confapi, Confesercenti, ABI, ANIA, Confservizi, Confetra, Legacooperative, Confcooperative, UNCI, AGCI, Coldiretti, CIA, Confagricoltura, Confinterim, Confedertecnica, APLA

e

CGIL, CISL, UIL, UGL

Premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal D.Lgs. n. 276/2003, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;

- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

- le parti in epigrafe - nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti - convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

- con le finalità ed alle condizioni descritte;

Si conviene sulle seguenti modalità:

1) il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro;

2) in relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;

3) il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5;

- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7;

- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

4) il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione;

5) il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento;

6) il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino". In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura

del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento;

7) nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni;

8) l'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.);

9) nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

/

Accordo 14 aprile 2011

in materia di detassazione della retribuzione accessoria - Anno 2011

Premesso che:

- in attuazione dell'art. 53, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122, la legge di stabilità per il 2011 (art. 1, comma 47, della legge 13 dicembre 2010, n. 220) ha modificato e prorogato la tassazione agevolata delle erogazioni legate all'andamento economico dell'impresa mediante l'applicazione di un'aliquota del 10% sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali;

- l'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011, emanata di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha chiarito che la concessione della predetta agevolazione, per l'anno 2011, è subordinata "alla circostanza che la retribuzione premiale sia erogata in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali, escludendo, quindi, dal beneficio fiscale gli emolumenti premiali corrisposti sulla base di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro";

- la contrattazione collettiva agricola di secondo livello (provinciale) attualmente in vigore, è idonea all'applicazione del particolare regime di tassazione agevolata con aliquota del 10%, laddove prevede forme di retribuzione premiale ovvero modalità di organizzazione del lavoro tali da consentire il perseguimento di una maggiore produttività e competitività aziendale;

Le parti convengono di adottare l'allegato schema di accordo territoriale di secondo livello utilizzabile dalle articolazioni territoriali delle parti firmatarie per favorire l'applicazione del regime fiscale agevolato, laddove la contrattazione territoriale attualmente in vigore non possieda in tutto o in parte le caratteristiche previste dalle citate disposizioni legislative ed amministrative per l'anno 2011.

(Schema di accordo territoriale)

Tra
Confagricoltura
Coldiretti
CIA
e
FLAI-CGIL
FAI-CISL
UILA-UIL
della provincia di

Premesso che:

- in attuazione dell'art. 53, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122, la legge di stabilità per il 2011 (art. 1, comma 47, della legge 13 dicembre 2010, n. 220) ha modificato e prorogato la tassazione agevolata delle erogazioni legate all'andamento economico dell'impresa mediante l'applicazione di un'aliquota del 10% sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali;

- l'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011, emanata di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha chiarito che la concessione della predetta agevolazione, per l'anno 2011, è subordinata "alla circostanza che la retribuzione premiale sia erogata in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali, escludendo, quindi, dal beneficio fiscale gli emolumenti premiali corrisposti sulla base di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro";

Le parti convengono di recepire nel presente accordo, per l'anno 2011, le disposizioni del c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010 per gli istituti - quali, a mero titolo esemplificativo, le erogazioni premiali e i trattamenti economici per lavoro straordinario, supplementare, a turni, notturno, festivo e domenicale - riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le imprese pertanto applicheranno a favore del personale dipendente il regime fiscale agevolato di cui in premessa, nei limiti ed alle condizioni previsti dalla normativa applicabile, alle somme erogate ai dipendenti nell'anno 2011 sempre che le stesse siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Il presente accordo si applica ai rapporti di lavoro delle imprese aderenti a Confagricoltura, Coldiretti e CIA della provincia di, ancorché la prestazione venga resa in ambiti provinciali diversi.

I contenuti del presente accordo hanno carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali.

//

**Accordo 16 giugno 2014
in materia di detassazione della retribuzione accessoria - Anno 2014**

Premesso

- che l'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013) ha disposto la proroga, per i periodi d'imposta 2013 e 2014, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro introducendo una speciale agevolazione fiscale;

- che le relative disposizioni sono state attuate per l'anno 2013 con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013) e per l'anno 2014 con D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014);

- che il Ministero del lavoro, con circolare n. 15 del 3 aprile 2013, e l'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, hanno fornito indicazioni operative per la corretta applicazione delle citate disposizioni per l'anno 2013;

- che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con circolare n. 14 del 29 maggio 2014 ha dettato istruzioni operative per l'anno 2014, confermando sostanzialmente quelle fornite per il 2013 con le circolari citate al punto precedente;

- che è interesse delle parti favorire il raggiungimento degli obiettivi previsti dall'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013);

tutto ciò premesso le Parti,

Convengono

di adottare l'allegato schema di accordo territoriale di secondo livello utilizzabile dalle articolazioni territoriali per favorire l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013), come attuato dal D.P.C.M. 19 febbraio 2014 che richiama espressamente le disposizioni recate dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

Le Parti convengono che lo schema allegato costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Restano salvi gli accordi territoriali già stipulati per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013).

Le Parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Allegato

Schema di Accordo territoriale di secondo livello attuativo della detassazione 2014

Il giorno in

Tra

Confagricoltura di

Coldiretti di

CIA di

e

FLAI-CIGL di

FAI-CISL di

UILA-UIL di

Premesso

- che l'art. 1, comma 481, della L. n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013), ha disposto la proroga, per i periodi di imposta 2013 e 2014, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione fiscale;

- che le relative disposizioni sono state attuate per l'anno 2013 con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013) e per l'anno 2014 con D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014);

- che il Ministero del lavoro, con circolare n. 15 del 3 aprile 2013, e l'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, hanno fornito indicazioni operative per la corretta applicazione delle citate disposizioni per l'anno 2013;

- che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con circolare n. 14 del 29 maggio 2014 ha dettato istruzioni operative per l'anno 2014, confermando sostanzialmente quelle fornite per il 2013 con le circolari citate al punto precedente;

- che le Parti intendono favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva territoriale quale strumento per perseguire la crescita della competitività e della produttività nelle imprese;

tutto ciò premesso le Parti in epigrafe indicate,

Convengono quanto segue

Le imprese aderenti al sistema di rappresentanza di Confagricoltura, Coldiretti e CIA nel territorio della Provincia di possono applicare l'agevolazione fiscale prevista dal D.P.C.M. 19 febbraio 2014, in relazione alle voci retributive - così come previste a titolo esemplificativo nella circolare del Ministero del lavoro n. 14 del 29 maggio 2014 - erogate a fronte di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati in azienda.

L'agevolazione è riconosciuta sulla quota di retribuzione corrisposta, con le relative eventuali maggiorazioni, come conseguenza della modifica dell'orario attuato in azienda; modifica che costituisce l'indicatore quantitativo di riferimento sulla base del quale applicare il regime fiscale di cui alle norme richiamate in premessa.

Le imprese e i datori di lavoro applicheranno le agevolazioni soprarichiamate a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

Sono inoltre detassabili le erogazioni previste dal contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di del con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti da eventuali contratti collettivi aziendali stipulati dalle imprese di riferimento.

Le Parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione dei datori di lavoro e dei lavoratori sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione.

Le Parti - ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, richiamate dal D.P.C.M. 19 febbraio 2014 - dichiarano che le previsioni del presente accordo e quelle contenute nel contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di del sono conformi alle disposizioni dei citati decreti ai fini dell'applicazione del relativo regime fiscale agevolato.

///

Verbale di accordo 22 ottobre 2014 per il rinnovo del c.c.n.l. per gli operai agricoli e florovivaisti

Si è convenuto di rinnovare il c.c.n.l. per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010.

I nuovi articoli concordati, i cui testi sono allegati al presente verbale per complessive n. 44 pagine, riguardano le seguenti materie:

- Art. 2 - Struttura ed assetto del contratto
- Art. 3 - Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo
- Art. 7 - Ente Bilaterale Agricolo Nazionale
- Art. 8 - Casse "extra legem"/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali
- Art. 9 - Osservatori
- Art. 18 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere
- Art. 31 - Classificazione
- Art. 34 - Orario di lavoro
- Art. 38 - Permessi straordinari e congedi parentali
- Art. 42 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- Art. 43 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti
- Art. 44 - Interruzioni e recuperi operai agricoli
- Art. 49 - Retribuzione
- Art. 57 - Trattamento di fine rapporto

Art. 60 - Malattia ed infortunio operai agricoli

Art. 61 - Malattia ed infortunio operai florovivaisti

Art. 67 - Tutela della salute dei lavoratori

Art. 90 - Contrattazione provinciale operai agricoli

Art. 91 - Contrattazione provinciale operai florovivaisti

Allegato 1 Tabelle

- Verbale di accordo di risoluzione del c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato

- Verbale di accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai

- Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività

Impegno per la definizione di un accordo sulla rappresentanza

Le Parti stipulanti il presente c.c.n.l. si impegnano a definire, entro il termine di stesura dello stesso, un accordo sulla rappresentanza che tenga conto delle peculiari caratteristiche del settore agricolo e del relativo sistema di rappresentanza sindacale.

* * *

Le parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo c.c.n.l. entro il 30 giugno 2015.

In sede di stesura le Parti potranno coordinare, semplificare e razionalizzare l'articolato definitivo del contratto.

La numerazione degli articoli e degli allegati al presente verbale è provvisoria e potrà essere modificata in sede di stesura definitiva.

Art. 2

(Struttura ed assetto del contratto)

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e 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. 90 e 91 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 90 e 91 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.

Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (Allegato n.). Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

Art. 3

(Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 25 maggio 2010 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2014 e scade il 31 dicembre 2017.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

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

Art. 7

(Ente Bilaterale Agricolo Nazionale)

Le Parti istituiscono un Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, denominato E.B.A.N., con il compito di:

a) assicurare, attraverso il Fondo di cui all'art. 65, 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. o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;

c) svolgere le attività previste dall'art. 12 del presente c.c.n.l.;

d) promuovere e coordinare lo sviluppo delle casse "extra legem" e degli altri Organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;

e) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, e svolgere le attività assegnate ad Agriform dall'art. 10 del presente c.c.n.l.;

f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo 18 dicembre 1996 (Allegato 3 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti);

g) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Nazionale dall'art. 9 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti;

h) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 11 del vigente c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti;

i) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;

i) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;

k) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

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 a carico dei datori di lavoro pari a:

- euro 51,65 annui per gli operai a tempo indeterminato;

- euro 0,34 giornalieri per gli operai a tempo determinato.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 la predetta contribuzione sarà 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.

Con separato accordo le Parti stabiliscono le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole sopra elencate attività.

Art. 8

(Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali)

Le Casse "extra legem"/Enti bilaterali agricoli territoriali sono costituite dalle Parti a livello territoriale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del presente c.c.n.l.

Le Casse "extra legem"/Enti possono inoltre:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente c.c.n.l., ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente c.c.n.l. e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'Allegato 3 al vigente c.c.n.l.;

- 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 delle predette Casse/Enti.

Nota a verbale

Ferma restando l'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. hanno definito linee-guida congiunte per la riorganizzazione e la valorizzazione degli strumenti della bilateralità territoriale (Allegato n.).

Art. 9 (*Osservatori*)

Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale ha 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'osservatorio sarà convocato a richiesta di una delle parti;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Osservatorio regionale

Le parti convengono di costituire a livello regionale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agroalimentare 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.

L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale entro 90 giorni dalla stipula del c.c.n.l.

Osservatorio provinciale

Le parti convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- 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;
- 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, in base all'ultimo comma dell'art. 87;
- 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'Osservatorio prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale entro 90 giorni dalla stipula del c.c.n.l.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento di cui all'Allegato 4 del presente c.c.n.l.

Art. 18

(Apprendistato professionalizzante o di mestiere)

Le parti - rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro - definiscono, con l'Accordo del settore agricolo del 30 luglio 2012 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato n.), 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.

Art. 31

(Classificazione)

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, anche con riferimento ai lavoratori per i quali sono venuti a scadenza gli accordi di cui all'art. 88 del c.c.n.l. 10 luglio 1998.

Conseguentemente 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.

Conseguentemente 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, svolgono 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 una 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 convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con 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.

La Commissione è composta di sei membri, di cui tre designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali, e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione, tenendo conto dei risultati delle analisi e delle verifiche condotte dagli osservatori regionali ai sensi dell'articolo 9 del presente contratto.

La Commissione è costituita all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale conformemente alle sue previsioni statutarie.

Art. 34

(Orario di lavoro)

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 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 primo 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.

Art. 38

(Permessi straordinari e congedi parentali)

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci 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 due 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 (1).

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 vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (2).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, 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.

(1) Cfr. art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

(2) Cfr. il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Art. 42

(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 dallo Stato di cui all'art. 40;

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. 49.

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.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 43

(Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti)

Si considera:

a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 34;
b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 41;

e) 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. 49.

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.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 44

(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. 49

(Retribuzione)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 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 tredicesima e quattordicesima 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%;

- tredicesima mensilità: 8,33%;

- quattordicesima 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. 23, 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 o 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.

(1) Resta fermo il concetto che il salario per gli operai florovivaisti è riferito alla paga oraria.

Aumenti salariali

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 31 ottobre 2014 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del c.c.n.l. 25 maggio 2010, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° novembre 2014 del 2,1 per cento;

- a decorrere dal 1° maggio 2015 dell'1,8 per cento.

La suddetta percentuale del 2,1 per cento, relativa alla prima tranches di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

Minimi salariali di area

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle Tabelle 1 e 2 (Allegato 1).

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto è previsto dall'articolo 18 e relativo accordo allegato del presente c.c.n.l.

I minimi salariali di cui al primo comma trovano applicazione, per le province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del c.c.n.l. 25 maggio 2010, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2017; per le altre province dal 1° novembre 2014.

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 primo 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 prevedono 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 7, 8, 62 e 65 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 Agricolo Nazionale di cui all'art. 7, a decorrere dal 1° gennaio 2011 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 euro 0,50 giornalieri.

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

Art. 57

(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 quindici 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 (per ultimo vedi art. 46 del c.c.n.l. operai agricoli e florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta nell'Allegato 7).

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 per cento 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 per cento del

salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il t.f.r. non si calcola sul terzo elemento (Allegato 8).

Art. 60

(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. 61

(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 4° e 5° comma precedenti.

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

Art. 67

(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.

Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente c.c.n.l. (Allegato 10), 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 rigidità 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. 37 del presente c.c.n.l., nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a rivedere entro la data di stesura definitiva del presente contratto il verbale di accordo in materia di "Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici" (Allegato 3 del previgente c.c.n.l.), a seguito delle nuove disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.).

Art. 90

(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. 8 - Casse "extra legem"/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali
- art. 9 - Osservatori
- art. 13 - Assunzione
- art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 18 - Apprendistato professionalizzante
- art. 20 - Riassunzione
- art. 24 - Mobilità territoriale della manodopera
- art. 25 - Lavoratori migranti
- art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 31 - Classificazione
- art. 34 - Orario di lavoro
- art. 35 - Riposo settimanale
- art. 37 - Permessi per formazione continua
- art. 39 - Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 42 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 44 - Interruzioni e recuperi operai agricoli
- art. 47 - Organizzazione del lavoro
- art. 49 - Retribuzione
- art. 54 - Obblighi particolari tra le parti
- art. 55 - Rimborso spese
- art. 56 - Cottimo
- art. 62 - Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli
- art. 66 - Lavori pesanti o nocivi
- art. 67 - Tutela della salute dei lavoratori
- art. 75 - Norme disciplinari operai agricoli
- art. 78 - Delegato d'azienda operai agricoli
- art. 86 - 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 disdetta 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. 91

(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 articoli 5, 8, 17, 18, 20, 24, 25, 29, 31, 34, 37, 39, 47, 49, 54, 55, 56, 66, 67 e 86;
- 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 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.

Impegno a verbale - Diffusione contratti e tabelle

Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione agli accordi e contratti nazionali e provinciali.

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

Eventuali spese per la pubblicazione di testi contrattuali e tabelle salariali saranno ripartite tra tutte le parti in proporzione degli ordinativi di copie fatte da ciascuna Organizzazione.

Allegato 1

Minimi salariali di area mensili

Tabella 1

Operai agricoli

<i>Aree professionali</i>	<i>Minimi</i>
Area 1 ^a	1.250,00
Area 2 ^a	1.140,00
Area 3 ^a	850,00

Minimi salariali di area orari

Tabella 2

Operai florovivaisti

<i>Aree professionali</i>	<i>Minimi</i>
Area 1 ^a	7,57
Area 2 ^a	6,94

Area 3 ^a	6,52
---------------------	------

Verbale di Accordo

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) - Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
Confederazione Nazionale Coldiretti
Confederazione Italiana Agricoltori

e

FAI-CISL
UILA-UIL

premesso

- che le medesime Parti in data 26 aprile 2006 hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (c.c.n.l.) per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

- che, pur permanendo l'esigenza di disciplinare in modo adeguato i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e i loro dipendenti, le Parti - per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva - intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (c.c.n.l.) per gli operai agricoli e florovivaisti;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di procedere alla consensuale risoluzione del c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siglato il 26 aprile 2006, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico, con effetto dal 31 dicembre 2014.

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro oggi disciplinati dal c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siano regolati, a decorrere dal 1° gennaio 2015, per i lavoratori con la qualifica di operaio, dal c.c.n.l. per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e dall'"Accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai" del 22 ottobre 2014 ad esso allegato.

Le Parti si impegnano a dare adeguata pubblicità al presente accordo affinché le aziende ed i lavoratori interessati possano essere adeguatamente informati.

Ferma restando la risoluzione del c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siglato il 26 aprile 2006 e successive

modifiche ed integrazioni, le Parti si impegnano a definire, entro il 31 dicembre 2014, un accordo per la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro per i quadri e gli impiegati delle imprese di manutenzione del verde.

Verbale di Accordo

per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) - Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
Confederazione Nazionale Coldiretti
Confederazione Italiana Agricoltori

e

FLAI-CGIL
FAI-CISL
UILA-UIL

premesso

- che l'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (c.c.n.l.) per gli operai agricoli e florovivaisti prevede che "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 90 e 91 del presente contratto), per i quali - ferma restando l'applicazione del presente c.c.n.l. - definire un accordo collettivo";

- che in data le Organizzazioni Confagricoltura, Coldiretti, CIA, FAI-CISL e UILA-UIL hanno sottoscritto un accordo per la risoluzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (c.c.n.l.) del 26 aprile 2006 per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

- che le Parti ravvisano l'esigenza di disciplinare in modo adeguato i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai;

- che le Parti, per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva, intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (c.c.n.l.) per gli operai agricoli e florovivaisti;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di disciplinare con il presente Accordo - che fa parte integrante del c.c.n.l. per gli operai agricoli e florovivaisti ed è ad esso allegato - i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato ed i loro operai.

A tali rapporti di lavoro si applica con effetto dal 1° gennaio 2015 il c.c.n.l. per gli operai agricoli e florovivaisti, e segnatamente le norme relative agli operai florovivaisti, salvo quanto qui di seguito specificatamente previsto.

Art. 1

(Campo di applicazione)

Il presente accordo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata, che svolgono, in via esclusiva, lavori e servizi di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private, di imboscamento, nonché lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria, forestale e del territorio e gli operai da esse dipendenti.

In particolare, il presente accordo si applica, a titolo esemplificativo, alle imprese che svolgono lavori e servizi di progettazione, costruzione e manutenzione di:

- aree a verde pubblico e privato, compreso l'arredo urbano e il patrimonio forestale;
 - opere per la difesa del territorio e l'eliminazione del dissesto idrogeologico;
 - impianti irrigui, idraulici e di illuminazione nelle aree verdi;
 - opere ambientali e in ambito fluviale, di sistemazione idraulica e bonifica;
- nonché attività agli stessi complementari.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che il presente accordo è applicabile limitatamente alle imprese che, svolgendo esclusivamente attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, non sono considerate agricole, pur avendo gli operai addetti alle citate attività inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo ai sensi dell'art. 6, lettera e) della legge n. 92/1979.

Art. 2

(Cessazione di appalto)

L'azienda cessante è tenuta a comunicare eventuali esuberi alle parti contrattuali territoriali e all'azienda subentrante, affinché quest'ultima, in caso di nuove assunzioni legate all'appalto stesso, possa fare ricorso, di preferenza, a quegli stessi lavoratori.

Le aziende informeranno le rappresentanze sindacali aziendali/rappresentanze sindacali unitarie sulla tipologia, sulla modalità e sulla tempistica dei contratti di appalto.

Art. 3

(Classificazione del personale)

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori sono inquadrati secondo la classificazione degli operai florovivaisti contenuta nell'art. 31, rubricato "Classificazione", del vigente c.c.n.l. per gli operai agricoli e florovivaisti.

Conseguentemente la classificazione degli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato è così stabilita:

Area 1^a

Livello "a" - ex specializzato super

- tecnico in grado di strutturare e costruire impianti irrigui e di regime delle acque di superficie in ogni particolare e in ogni situazione, nonché ogni montaggio idraulico ed elettrico;

- potatore di alberi in grado di operare con capacità di pianificazione del cantiere di potatura e in possesso di complete conoscenze agronomiche delle diverse tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;
- giardiniere specialista in possesso di complete conoscenze per affrontare e risolvere ogni problema di manutenzione delle diverse tipologie di aree verdi (giardini, parchi, aree boschive, ecc.) e in grado di interpretare disegni e planimetrie di progetto dandone pratica esecuzione nella realizzazione di aree verdi;
- operatore in possesso di complete conoscenze tali da consentirgli l'esecuzione di progetti di rinaturazione e di manutenzioni ordinarie e straordinarie di silvicoltura;
- conduttore meccanico che, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Livello "b" ex specializzati

- potatore di alberi in possesso di buone conoscenze agronomiche delle tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;
- giardiniere in grado di operare secondo le regole agronomiche/paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso;
- meccanico in grado di mantenere il parco macchine e le attrezzature dell'azienda;
- conduttore patentato di autotreni, automezzi e macchine operatrici.

Area 2^a

Livello "c" - ex qualificati super

- operaio in grado di provvedere agli scavi, alla stesura di tubi e di cavi, ad ogni montaggio idraulico, a montaggi elettrici in bassa tensione, a riparazioni su impianti esistenti, alla sistemazione di irrigatori in funzione del verde sia nelle situazioni semplici e sia sulla base di un progetto;
- giardiniere manutentore in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi;
- operaio in grado di eseguire opere di ingegneria naturalistica - regimazione delle acque, quali opere in legno (vimate, palizzate, ecc.) e in pietra (gabbionate, scogliere, ecc.), idrosemine, piantagioni ed opere.

Livello "d" - ex qualificati

- potatore di arbusti, siepi e sarmentose in grado di operare secondo le tecniche agronomiche, nonché di effettuare potature su alberi seguendo le indicazioni fornitegli;
- giardiniere generico in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi;
- conduttore di piccoli mezzi meccanici.

Area 3^a

Livello "e" - ex comuni

- operaio in grado di eseguire le operazioni più semplici (scavi, stesura di tubi, montaggio di giunti, ricopertura e piantumazione, potatura, tosatura dei prati con macchine semplici, stesura e modellazione del terreno, ecc.), nonché di fornire supporto agli operai degli altri livelli di inquadramento.

Art. 4

(Trattamento economico e normativa)

Agli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato che operano su una pluralità di territori e/o province, si applicano le disposizioni del contratto provinciale di lavoro della provincia in cui si trova la sede legale del datore di lavoro, ovvero di altra sede eventualmente individuata con specifico accordo sindacale aziendale.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti a livello aziendale.

Art. 5

(Indennità e rimborsi spese)

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

Qualora invece sia previsto il rientro in giornata, al dipendente spetta inoltre una indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato. In tal caso, l'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro assegnato e va conteggiato dall'ora fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai lavoratori per i quali non è previsto il rientro giornaliero, limitatamente all'ipotesi in cui il posto di lavoro assegnato sia ubicato fuori dal Comune di alloggio in loco. In tal caso l'indennità giornaliera sarà proporzionale alla distanza tra il posto di lavoro assegnato e l'alloggio in loco.

Per i comandi a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro superiori ad un periodo continuativo di tre settimane, la contrattazione provinciale disciplinerà la materia dei rientri.

Il valore dell'indennità giornaliera di cui ai commi secondo e terzo è pari alle seguenti misure:

- euro 8,00 fino a 15 chilometri;
- euro 11,00 oltre 15 e fino a 25 chilometri;
- euro 16,00 oltre 25 e fino a 40 chilometri;
- euro 26,00 oltre 40 chilometri.

Al dipendente che - previa autorizzazione da rilasciarsi di volta in volta dal datore di lavoro o da un suo sostituto - usa il proprio mezzo per servizio, spetta un rimborso pari a 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Al fine dell'applicazione della presente norma, per "sede abituale di lavoro" deve intendersi la sede dell'azienda o il cantiere di prima assunzione del lavoratore.

Le indennità e i rimborsi previsti dal presente articolo possono essere forfetizzati dalla contrattazione provinciale.

Norma transitoria

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro degli operai oggi disciplinati dal c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato del 26 aprile 2006 siano regolati, a decorrere dal 1° gennaio 2015, dal c.c.n.l. per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e dal presente Accordo ad esso allegato.

Restano salvi i trattamenti economici di miglior favore acquisiti alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Linee guida

per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività

Premessa

A partire dalla metà degli anni '90 la legislazione nazionale ha incentivato in vario modo le forme di retribuzione premiale disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, partendo dal presupposto che i premi di risultato, se ben congegnati, sono in grado di aumentare l'efficienza e la produttività aziendale.

Le risorse pubbliche destinate a questa forma di incentivazione - che si è concretizzata in sgravi contributivi e fiscali - sono nel tempo cresciute ed hanno assunto caratteri strutturali.

Del resto il recupero di efficienza del sistema produttivo rimane una priorità per il nostro Paese, considerato il gap esistente rispetto agli altri sistemi produttivi dell'Unione europea. E l'agricoltura non fa eccezione.

Tutta la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività assegna un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva di secondo livello, giacché solo i premi regolati dai contratti aziendali o territoriali sono ammessi agli sgravi.

Nel nostro sistema negoziale, tuttavia, la contrattazione collettiva di secondo livello, che è territoriale, solo raramente è riuscita a prevedere erogazioni legate alla produttività, coi requisiti previsti dalla legislazione incentivante.

Nella maggior parte dei casi si è trattato di erogazioni difformi dal modello previsto dalla legge (e aventi natura di aumento retributivo) e che non danno diritto agli sgravi fiscali e contributivi correlati.

La scarsa diffusione delle erogazioni di produttività nell'ambito della nostra contrattazione provinciale è probabilmente dovuta anche all'oggettiva difficoltà di disciplinare a livello territoriale - e dunque in modo esteso per un numero rilevante di aziende con caratteristiche ed andamenti diversificati - modelli premiali concretamente misurabili ed effettivamente applicabili.

Di qui l'esigenza di predisporre delle linee guida che - ferma restando l'autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 2 del c.c.n.l. - possano essere utili a definire erogazioni di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Naturalmente trattandosi di linee guida le indicazioni fornite qui di seguito potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali.

Normativa

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 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013) ha disposto la proroga, per i periodi d'imposta 2013 e 2014, della speciale agevolazione fiscale (aliquota IRPEF sostitutiva del 10%) per le retribuzioni premiali erogate sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello.

Le relative disposizioni sono state attuate per l'anno 2013 con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (cfr. circolare del Ministero del lavoro n. 15 del 3 aprile 2013, e circolare n. 11/E del 30 aprile 2013 dell'Agenzia delle Entrate) e, per l'anno 2014, con D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (cfr. circolare n. 14 del 29 maggio 2014 del Ministero del lavoro).

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 (cfr. circolare del Ministero del lavoro n. 15 del 3 aprile 2013).

Gli accordi relativi alle erogazioni premiali devono essere depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Aspetti contrattuali

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) per gli operai agricoli e florovivaisti, coerentemente con quanto indicato dal legislatore, all'art. 2, stabilisce che "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".

E' evidente dunque 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.

E' il caso di precisare 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.

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 possono essere raccolti i dati ed effettuate le valutazioni necessarie.

La sede più opportuna, a nostro avviso, è quella dell'Ente bilaterale territoriale, 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;
- in fase di "start-up" per la durata di