

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

L'anno 2014, il giorno 23 del mese di aprile, presso la sede della Confagricoltura di Salerno

T R A

- la Confagricoltura di Salerno, rappresentata dal Presidente p.t. Rosario Rago, assistito dal direttore Carmine Libretto e dal responsabile del settore sindacale Salvatore De Santis;
- la Federazione Provinciale Coldiretti, rappresentata dal Presidente p.t. Vittorio Sangiorgio, assistito dal direttore Salvatore Loffreda;
- la Confederazione Italiana Agricoltori, rappresentata dal Presidente p.t. Carmine Pecoraro;

E

- la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario provinciale Giovanna Basile;
- la FAI- CISL, rappresentata dal Segretario provinciale Aniello Garone;
- la UILA-UIL, rappresentata dal Segretario provinciale Ciro Marino,

viene stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro degli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Salerno.

TITOLO I PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1) - Oggetto del contratto

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

Il CPL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del 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 (acquicoltura);
- 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.

* Sono florovivaistiche le aziende:

- vivaistiche produttrici di piante glicole, 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, telee per fiori e piante ornamentali.

Art. 2) - Struttura ed assetto del contratto

Contratto Provinciale

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

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 90 e 91 del CCNL, 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 principi biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con i tassi di inflazione programmata secondo i principi e i criteri di cui ai comma 3° e 4° del presente articolo.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla compartizione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta sui salari tabellari nel primo biennio di validità del CCNL, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento dell'economia territoriale del settore agricolo.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23/07/1993, le parti, in sede di rinnovo del Contratto Provinciale, potranno inoltre valutare la possibilità di 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 legati all'andamento del settore della realtà provinciale.

La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo - previdenziale previsto dal succitato Protocollo.

Dopo 3 mesi di vacanza contrattuale ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione, denominato "indennità di vacanza contrattuale provinciale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sui salari tabellari vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale provinciale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale provinciale" come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

Art. 3) - Decorrenza, durata del contratto provinciale e procedure di rinnovo.

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2012 e scade il 31 dicembre 2015.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno 8 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 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabili, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo, così come previsto dall'art. 90 del CCNL.

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.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5) - Formazione professionale

Le parti considerano la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori, condizioni necessarie da un lato al miglioramento della competitività delle imprese, dall'altro alla tutela ed alla promozione del lavoro.

La formazione professionale assume pertanto un ruolo di primo piano per la modernizzazione del settore agricolo e per garantire all'agricoltura la necessaria manodopera.

A tal fine le parti sono impegnate a tutti i livelli ad esercitare un attivo ruolo di promozione e di indirizzo, diretto anche ad acquisire al settore la quantità di risorse pubbliche adeguate a garantire l'attuazione di programmi di formazione continua ed in alternanza.

Art. 6) – 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 e 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 occupazione 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 d'Area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, o a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tal riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani, delle donne degli immigrati, 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;
- 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 e 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. 83 CCNL;
- 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 colturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione 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 dodici componenti designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a rivedersi entro il 30 giugno, per iniziare il percorso di costituzione dell'Ente Bilaterale, secondo la linea guida definita con l'Accordo del 30 luglio 2012, tra le Associazioni datoriali e le Federazioni Nazionali di categoria, firmatarie del presente CPL.

TITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art. 7) - Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola é 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 della 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 lettera "a" artt. 18 e 19 CCNL);
- 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 dodici mesi dalla data di assunzione (vedi lettera "b" artt. 18 e 19 CCNL);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera "c" artt. 18 e 19 CCNL).

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.

Per le principali colture della Provincia di Salerno si individuano le seguenti fasi lavorative:

1) FRAGOLA

Preparazione terreno, trapianto, montatura serre, copertura, eliminazione fiore, pulizia e raccolta.

2) FRUTTA

Preparazione terreno, potatura secca, diradamento, raccolta e potatura verde.

3) ORTAGGI ESTIVI E INVERNALI

Preparazione terreno, trapianto e raccolta.

4) CASTAGNE - NOCCIOLE - OLIVE

Potatura, pulizia e raccolta.

Per le suddette fasi lavorative, l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa".

Art. 8) - Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

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 CCNL e dal CPL.

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

Art. 9) - Periodo di prova

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

26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1e 2;

14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3.

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

Durante il periodo di prova é 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 diventa definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 10) - Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17 Ottobre 1967, n° 977 e successive modificazioni.

Non é ammessa l'assunzione al lavoro dei fanciulli che non abbiano compiuto il 15° anno di età.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (26.08.50, n° 860; 08.01.63, n° 7; 30.12.71, n° 1204; 09.12.77, n° 903).

Art.11) - Contratti di inserimento (ex contratti di formazione e lavoro)

In luogo dei contratti di formazione e lavoro, i datori di lavoro potranno stipulare dei contratti di inserimento, per iniziare al mondo del lavoro o reinserirvi alcune categorie di soggetti, attraverso progetti individuali di adattamento professionale.

Impegno a verbale

Le parti precisano che per il presente istituto si farà riferimento agli accordi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni firmatarie del presente contratto.

Art. 12) – Riassunzione

La riassunzione, così come prevista dall'art.20 del vigente CCNL, continua ad essere un diritto e si confermano le modalità per l'esercizio di tale diritto, indicate nell'art. 12 del CPL del 13 marzo 2000.

Art. 13) – 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 CCNL 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 CCNL;
- 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 d'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 |

Art. 14) – Contratto di apprendistato

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, come modificato dal D. Lgs 14 settembre 2011, n. 167.

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:

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	20 mesi	20 mesi	20 mesi	60 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	24 mesi	48 mesi
Terza			24 mesi	24 mesi

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

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, all'apprendista deve essere corrisposto il 50 per cento della retribuzione ordinaria spettante per un massimo di 45 giorni su base annua. In caso di infortunio sul lavoro, l'azienda è tenuta ad integrare il trattamento INAIL fino all'80 per cento della retribuzione ordinaria spettante.

I trattamenti di cui sopra possono essere corrisposti per il tramite delle casse integrazione **extra legem** provinciali.

Dichiarazione a verbale

L'art. 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) che ha esteso agli apprendisti, a decorrere dal 1° gennaio 2007, la tutela previdenziale relativa alla malattia prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti. Pertanto, agli apprendisti viene riconosciuto lo stesso trattamento economico spettante alla generalità degli operai agricoli e florovivaisti.

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, del TFR 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 n. 6 del vigente CCNL.

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.

Art. 15) - 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 C.P.L..

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:

Il lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di una impresa agricola singola o associata.

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

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

Per particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 52 e 55.

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° 633/49 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:

Gli operai che, in base alla legge 18 aprile 1962, n° 230, sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato 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.

Impegno a verbale

rapporto di lavoro a tempo determinato

Tenuto conto di quanto concordato nel Protocollo d'intesa sul mercato del lavoro del 25/07/94, e precisamente che:

- la stagionalità é una caratteristica strutturale del lavoro in agricoltura;
- il rapporto di lavoro a tempo determinato costituisce la regola e non l'eccezione;
- la frammentazione aziendale comporta l'instaurazione consistente di rapporti a termine di breve durata;
- é palese la contraddizione normativa tra la legge n. 239/1992 e la legge n. 83/1970, nonché le norme contrattuali, per quanto attiene la casistica che consente il ricorso al rapporto di lavoro a termine, l'obbligo del datore di lavoro di rilasciare apposito atto scritto e gli aspetti relativi alla proroga dei contratti a termine;

le parti contraenti convengono sull'emanazione di una norma legislativa che, da una parte estenda la possibilità di lavoro a termine a tutte le lavorazioni agricole e non solo a quelle stabilite dal D.P.R. n. 1525/63, dall'altra attribuisca il valore di prova scritta alla richiesta di assunzione o alla comunicazione relativa del datore di lavoro, di cui va data copia al lavoratore.

Nel caso di emanazione di tali disposizioni di legge, le parti entro 30 giorni si incontreranno per regolamentare gli aspetti eventualmente rinviati alla contrattazione collettiva.

Art. 16) - 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 termini che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell'art. 1 "oggetto del contratto".

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 assunto originariamente a tempo indeterminato. Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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 é stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione salari di cui alla legge n. 457/72.

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 CCNL 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:

gli operai che, in base alla legge 18 aprile 1962, n. 230, sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato per la esecuzione di lavori a 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.

Impegno verbale

Rapporto di lavoro a tempo determinato

Tenuto conto di quanto concordato nel Protocollo d'intesa sul mercato del lavoro del 25/07/94, é precisamente che:

- la stagionalità é una caratteristica strutturale del lavoro in agricoltura;
- il rapporto di lavoro a tempo determinato costituisce la regola e non l'eccezione;
- la frammentazione aziendale comporta l'instaurazione consistente di rapporti a termine di breve durata;
- é palese la contraddizione normativa tra la legge n. 239/1992 e la legge n. 83/1970, nonché le norme contrattuali, per quanto attiene la casistica che consente il ricorso al rapporto di lavoro a termine, l'obbligo del datore di lavoro di rilasciare apposito atto scritto e gli aspetti relativi alla proroga dei contratti a termine;

le parti contraenti convengono sull'emanazione di una norma legislativa che, da una parte estenda la possibilità di lavoro a termine a tutte le lavorazioni agricole e non solo a quelle stabilite dal D.P.R. n. 1525/63, dall'altra attribuisca il valore di prova scritta alla richiesta di assunzione o alla comunicazione relativa del datore di lavoro, di cui va data copia al lavoratore.

Nel caso di emanazione di tali disposizioni di legge, le parti entro 30 giorni si incontreranno per regolamentare gli aspetti eventualmente rinviati alla contrattazione collettiva.

Art. 17) - Mobilità territoriale della manodopera

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno a livello provinciale e interprovinciale, qualora la mobilità interessi il territorio di più province, almeno 2 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.

A tal riguardo, anche su invito delle parti, da un lato le aziende dovranno indicare, alle sezioni o 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.

In tali incontri le parti esamineranno, altresì, gli eventuali programmi di assunzione stagionali o annuali, presentati dalle aziende alle competenti strutture pubbliche del collocamento, per la stipula delle convenzioni previste dalla legge n. 56/87 con "norme sulla organizzazione del mercato del lavoro".

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 e 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 competente, quali:

- 1) funzionalità e potenziamento degli Uffici del collocamento 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 e interventi presso la Regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;
- 3) studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.

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

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 e 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. 18) - 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.

Ai lavoratori migranti a tempo determinato, per fasi lavorative dovrà essere garantito:

1) un minimo di 51 giornate lavorative salvo le eccezioni previste dalla legge sul collocamento.

E' esplicito che le 51 giornate lavorative sono da richiedersi solo ad aziende agricole con coltivazioni la cui estensione consenta, anche con periodo di sospensione, l'impiego effettivo nelle seguenti operazioni colturali:

- a) preraccolta e raccolta di tutti gli ortaggi;
- b) preraccolta e raccolta della frutta.

Con il termine preraccolta si intendono gli ultimi lavori del ciclo colturale;

2) il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno;

3) la soluzione dei problemi dei servizi sociali sarà riferita alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.

Art. 19) – Immigrazione

L'immigrazione in provincia di Salerno è un fenomeno che investe gli aspetti occupazionali: in particolare, nel settore agricolo, si ritiene utile l'avvio di un confronto sulle politiche per gli immigrati (extracomunitari) al fine di meglio utilizzare tali risorse umane, nel rispetto delle norme generali sul collocamento in agricoltura.

La presenza dei lavoratori immigrati nel settore agricolo è differenziata per Paesi di provenienza, per etnie e per religioni.

Fermo restando il principio dell'uguaglianza, dei diritti e delle tutele rispetto alla manodopera della UE, andranno attentamente valutate le particolari esigenze indotte da usi e religioni diverse al fine di rinvenire le soluzioni più adeguate in materia di orario, riposi, festività e ferie, nonché di strutture di accoglienza e servizi in genere.

Art. 20) - Trasporti e 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. 21) - Convenzioni

Preso atto che:

- l'azienda o il gruppo di aziende, sulla base dell'articolo 17 della legge 28/02/1987 n. 56 "norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" possono proporre, anche tramite le proprie associazioni sindacali, programmi di assunzione di lavoratori alle Commissioni di collocamento;

- sulla base di tali programmi e dell'esame preventivo con le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie del contratto, le Commissioni di collocamento possono

stipulare convenzioni con le singole aziende o con gruppi di aziende nelle quali siano stabiliti, tra l'altro, i tempi di assunzione, i profili professionali e le mansioni dei lavoratori da assumere.

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 giornate, i programmi saranno predisposti congiuntamente da più aziende.

Art. 22) - Raccolta dei prodotti sulla pianta

L'azienda che vende i prodotti sulla pianta, deve garantire, in ogni caso, salvo i casi di forza maggiore, ai lavoratori già dipendenti, il completamento delle giornate lavorative impiegate all'atto dell'assunzione.

Al fine di tutelare i lavoratori, in caso di vendita delle produzioni sulla pianta, il lavoratore impiegato nelle operazioni di raccolta presso il fondo interessato alla produzione, se leso nei propri diritti, può rivolgersi al conduttore della azienda agricola venditrice e questi é tenuto a fornire tutte le indicazioni in suo possesso atte ad individuare l'acquirente.

Dichiarazione del Ministro del Lavoro Raccolta prodotti sulla pianta

In relazione all'estendersi dell'intervento di imprese non agricole in attività colturali proprie del processo agricolo, specie attinenti la raccolta dei prodotti, il ministero del lavoro sottolinea che - in applicazione delle leggi vigenti - i lavoratori impiegati in queste attività sono da considerare agricoli e che queste aziende sono tenute ad applicare il più favorevole inquadramento di cui godono i lavoratori ai fini normativi, salariali, previdenziali ed assistenziali.

Il Ministro del Lavoro sottolinea inoltre come la richiesta di manodopera per le attività in questione - così come ovviamente per tutta l'attività delle altre aziende agricole - deve essere effettuata alla Sezione dell'Ufficio del lavoro nella cui circoscrizione deve essere eseguita la prestazione di lavoro e l'avviamento al lavoro deve essere effettuato dando la precedenza ai lavoratori dell'azienda e a quelli iscritti nella Sezione medesima.

(Riprodotta dal CCNL del 25 giugno 1979).

TITOLO IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 23) – Classificazione

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre “aree professionali” per ognuna delle quali il CPL definisce la relativa declaratoria.

In applicazione dell’art. 28 del CCNL vigente, rientrano nella prima area professionale le seguenti qualifiche:

Specializzato super;

Specializzato.

Nella seconda area professionale:

Qualificato super;

Qualificato.

Nella terza area professionale:

Comune.

Il lavoratore ha diritto alla qualifica secondo il grado di capacità professionale posseduto al momento dell’assunzione e già documentata all’atto dell’iscrizione nelle liste di collocamento o che può raggiungere con successivo impegno di studio e nella pratica lavorativa, tenuto sempre conto delle norme legislative in materia di collocamento.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area 1^ - declaratoria :

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

1 LIVELLO - operai altamente specializzati che, alle dirette dipendenze dei datori di lavoro o chi per essi, nell’ambito delle direttive impartite, svolgono la propria attività per l’esecuzione delle quale occorrono specifiche conoscenze ed esperienze tecnico-professionali, qualitativamente più elevate dell’operaio specializzato; pertanto, sono da considerarsi di primo livello:

Custodi aziendali aventi mansioni di fiducia e controllo delle merci;

Ibridatore - selezionatore;

Vivaista-giardiniere;

Operatore tecnico sementiero;

Responsabili allevamenti zootecnici e selvaggina;

Capostalla;

Meccanico-elettricista-trattorista;

Capo casaro (addetto alla lavorazione e trasformazione del latte);

Caldaisti e frigoristi;

Saldatore;

Idraulico che esegue autonomamente impianti idraulici;

Addetto all’incubatrice, alla pulcinaia delle aziende avicole per tutto il ciclo produttivo;

Conduttori di caldaie a vapore;

Addetto alla selezionatrice nelle aziende avicole;

Addetto alla raccolta delle uova con comando a distanza;

Conduttori di autotreni ed autoarticolati superiori a 75 q.li;

Addetto alla raccolta, ritiro campioni e trasporto latte;

Responsabili sala parto;

Responsabili di frantoi oleari;

Responsabili delle cantine nelle aziende vitivinicole;
Responsabili alla preparazione di campioni sperimentali che operano nel settore della ricerca;
Capo squadra costruttore di impianti: colui che, dipendente da aziende florovivaiste e responsabile di un gruppo di operai addetti alla costruzione di vigneti, frutteti, parchi, è capace di leggerne il disegno;
Vetrinista: colui che, nelle aziende florovivaiste, prepara con arte ed inventiva le composizioni nei vasi o in altri contenitori pronti per la vendita nelle serre di produzione dei fiori;
Cuochi nelle aziende agrituristiche;
Addetti all'addestramento ed alla cura dei cavalli nelle aziende agrituristiche;
Responsabili di squadra (composta da almeno tre persone) per la manutenzione, la cura e la gestione del verde pubblico e privato;
Lavoratori addetti alle mansioni di guardiacaccia, guardiapesca e controllori dei prodotti del sottobosco non occupati per l'intero periodo dell'anno e non inquadrati come impiegati agricoli.

2 LIVELLO – Operai in possesso di specifiche e complesse capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che eseguono le proprie mansioni senza responsabilità diretta e di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei tre livelli, pertanto, sono da considerare di secondo livello:
Responsabile della squadratura e installazione degli impianti di frutteti e vigneti;

Giardiniere;
Capo frantoiano;
Capo operaio;
Casaro;
Custode;
Irrigatore;
Aiuto cuoco nelle aziende agrituristiche;
Manutentori strutture e servizi nelle aziende agrituristiche;
Addetti agli allevamenti suinicoli ed avicunicoli;
Accompagnatore ippico e addetti scuderia;
Guardiacaccia;
Cantineri nelle aziende vitivinicole;
Conducenti di autotreni ed automezzi;
Conducenti di serre;
spedizionieri;
Preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti parassitari;
Falegname;
Muratore.

3 LIVELLO

Massaro;
Macellaio;
Autista;
Operaio addetto al comando ed alla regolazione di impianti meccanici, termici, elettrici ed elettronici;
Potatore;

Erpicatore- falciatore a macchina;
Guardia giurata;
Accompagnatore in riserve di caccia;
Carrellista.

4 LIVELLO

Operaio addetto alle macchine di mungitura;
Vendemmiatore d'alto fusto;
Abbacchiatore noci;
Carrellista;
Addetto allo spargimento dei concimi chimici a mano e a macchina ed alle irrorazioni ed all'impiego dei presidi sanitari;
Accompagnatore in riserve di caccia;
Addetto all'impianto di vivai e semenzai con apparato radicale aereo;
Addetto alle macchine selezionatrici, di confezionamento e di imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli (ovvero addetto quale responsabile del funzionamento del macchinario).

Area 2^ - declaratoria :

- Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali "acquisite per pratica o per titolo", ancorchè necessitanti di un periodo di prova.

1 LIVELLO- Operai in possesso di specifiche e complesse capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che eseguono le proprie mansioni senza responsabilità diretta e di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei quattro livelli, pertanto, sono da considerare di terzo livello:

Pastore addetto alla custodia e governo di animali allevati allo stato brado, eseguendone anche la mungitura manuale;
Addetto alla raccolta frutta con scale e/o scalette;
Addetto alla tiratura del pavimento plastico;
Addetti alle macchine semoventi semplici;
Custodi impianti nelle aziende di zootecnia, selvaggina, acquacoltura;
Aiuto innestatori;
Addetti alla vendita spacci con responsabilità cassa e relativo rischio;
Trattorista addetto al trasporto.

2 LIVELLO - Operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, pertanto, sono da considerarsi di secondo livello:

Addetti alla distribuzione dei pasti nelle aziende agrituristiche;
Addetti al funzionamento degli impianti di irrigazione;
Addetti ai lavori pesanti o disagiati;
Addetti al diserbo, semina, irrorazione semplice a viti o frutteti, potatura in fase di mantenimento;

Addetti alla manutenzione del verde;
Trapiantatori di piante ornamentali;
Magazzinieri.

AREA 3^ - Declaratoria

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

1° Livello – Operai in grado di eseguire lavori generici che non richiedono specifici requisiti professionali o particolari capacità tecnico-pratiche; pertanto, sono da considerarsi di primo livello:

Addetti al bestiame;

Addetti alla pulizia delle cucine e al riordino delle stanze nelle aziende agrituristiche;

Addetti alla zappatura;

Addetti al dirado;

Addetti all'imbottigliamento e lavori generici di selezione, confezionamento e imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli.

Addetti alla falciatura manuale;

Addetti alla semina manuale.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a rivedersi per la rimodulazione e l'inserimento di nuovi profili professionali di cui al presente articolo.

B) Operai florovivaisti

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

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche essenziali e, i corrispondenti profili professionali, nonché il parametro minimo e quello massimo.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti é così stabilita:

Area 1^ - declaratoria :

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

Livello "a" - ex specializzato super

Ibridatore-selezionatore: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o pare titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1^ generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per

titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione 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 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività 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 o 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 d'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 primo e secondo 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;
selezionatore di piante innestate;
conduttori patentati di autotreni - automezzi - trattori;
conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
meccanici;
elettricisti;
spedizionieri;
conduttori di serre.

Livello "c" - ex qualificati super

addetti agli impianti termici;

aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Per i lavoratori di quest'area, ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di Capo, é stabilita un'apposita maggiorazione salariale del 10%.

Area 2^ - declaratoria :

- Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con 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 "d" - ex qualificati

tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b";
preparatori di acqua da irrorazione;
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^ - Declaratoria

Livello "e" - ex comuni

addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Art. 24) - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli – indennità di multifunzionalità

E' prevista una indennità di multifunzionalità, pari ad € 2,50 per Area 3, € 1,50 per Area 2 ed € 1,00 per Area 1, per gli operai che svolgono mansioni superiori fino ad un massimo del 30% delle giornate, **fermo rimanendo l'art.32 del CCNL.**

Art. 25) - 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^ e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area 2^ a quelli dell'area 1^;
- 15 giorni se in passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area 3^.

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 DEL LAVORO

Art. 26) - Orario di lavoro

L'orario di lavoro é stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere. Soltanto nel periodo di più intenso lavoro, e comunque per non più di 70 giorno di effettivo lavoro nell'anno, l'orario giornaliero potrà essere maggiorato di 30 minuti, per gli operai a tempo indeterminato per i mesi di giugno, luglio e agosto, mentre, per i mesi di dicembre, gennaio e febbraio l'orario sarà di ore 6, recuperando così la mezz'ora estiva. Le aziende agricole, compatibilmente alle loro esigenze di lavoro, facendo salve le attività zootecniche, previo accordo con i delegati aziendali, potranno stabilire la distribuzione dell'orario anche in solo 5 giorni settimanali, superando quindi le ore 6,30 giornaliere, sempre nei limiti delle 39 ore settimanali.

Art. 27) - Riposo settimanale

Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni fermo restando il loro diritto al riposo settimanale, si applica la maggiorazione del 10% previsto dall'ultimo comma dell'art. 39 del CCNL e non quella festiva, quando il riposo non coincide con la Domenica. Il lavoratore comandato ad essere presente al lavoro nel giorno del suo riposo settimanale, avrà diritto a tutte le indennità previste per il lavoro festivo.

Art. 28) - 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 dai 14 ai 16 anni, vale l'art. 23 della legge n° 977 del 17 ottobre 1967. Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori. Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dal successivo art. 39.

Art. 29) - Permessi per formazione continua

Operai a tempo indeterminato - Come da CCNL.
Gli operai a tempo determinato che abbiano già effettuato n. 60 giornate di effettivo lavoro nella stessa azienda nel corso dell'anno solare, hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti per la frequenza a corsi di addestramento professionale di interesse agrario. Comunque detto premesso non potrà superare un periodo di tempo pari ad un'ora per 10 giorni di effettivo lavoro.

I lavoratori che intendono partecipare ai corsi predetti devono essere preventivamente autorizzati per iscritto dal datore di lavoro al quale, su richiesta dovranno esibire attestati dell'avvenuta iscrizione e successivamente della frequenza ai corsi stessi.

Art. 30) - Permessi straordinari

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

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Art. 31) - Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa ai corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito nella misura di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

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 a corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

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

Art. 32) - Giorni festivi - Operai agricoli

Sono considerati giorni festivi tutte le Domeniche ed i seguenti giorni:

- 1) il primo 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 primo 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
- 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.

Commento [-1]:

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate é 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 é dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base all'art. 41 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate é soddisfatto con la percentuale prevista dall'art. 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.

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 soppresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 90/54 per il caso di festività nazionali concedenti con la domenica . Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività soppresse (S.Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS.Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono altresì convenire:

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

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla legge 5 marzo 77 n° 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.
(Riprodotta dal CCNL del 25 giugno 1979).

Art. 33) - Giorni festivi - Operai florovivaisti

Sono considerati giorni festivi tutte le Domeniche ed i seguenti giorni:

- 1) il primo 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 primo 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
- 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 indeterminati 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 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, maggiorato della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento previsto per le festività nazionali di cui al punto a) previsto 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.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall' art. 41 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 35.

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 soppresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 90/54 per il caso di festività nazionali concendenti con la domenica . Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività soppresse (S.Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS.Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono altresì convenire:

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

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla legge 5 marzo 77 n° 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.
(Riprodotta dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979).

Art. 34) - Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai agricoli

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- 25% Lavoro straordinario
- 35% Lavoro festivo
- 40% Lavoro notturno
- 40% Lavoro straordinario festivo
- 45% Lavoro festivo notturno

Le maggiorazioni di cui sopra operano sul salario contrattuale ed eventuali generi di natura.

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

Il lavoratore che per la specifica mansione è tenuto a prestare il proprio lavoro esclusivamente o una rilevante parte di notte avrà diritto ad una maggiorazione del 18% della retribuzione ordinaria; a tale lavoratore sono riconosciuti due giorni di ferie all'anno in aggiunta a quelle spettantegli in via ordinaria.

Art. 35) - Lavoro straordinario festivo notturno - Operai florovivaisti

Si considera:

- a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 26;
- b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 33;
- c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 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:

a) lavoro straordinario	29%
b) lavoro festivo	40%
c) lavoro notturno	48%
d) lavoro straordinario festivo	50%
e) 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%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale come definito all'art. 41.

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

Art. 36) - Interruzioni - 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, 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 gli operai a tempo indeterminato superate le 3 ore e 20 minuti di lavoro, al lavoratore sarà corrisposto il 100% del salario di livello.

Per gli operai a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore entro una settimana, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 settimanali.

Il recupero delle ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore, oltre il normale orario giornaliero, riguarda le ore non lavorate ma accreditate o pagate al lavoratore, con la normale retribuzione.

Ove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dello art. 8 della L. 8/8/72 n. 457, istitutiva della Cassa integrazione salari agricoli.

Art. 37) - Interruzioni - 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 e remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore 2 giornaliere e le 12 settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dello art. 8 della L. 8/8/72 n. 457.

Art. 38) - 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. 39) - 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. 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 di fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

Art. 40) - 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. 41) – Retribuzione

Aumenti salariali

Le parti concordano la concessione di un aumento salariale pari al 5% per tutte le Aree, così come riportato nell'allegata tabella paga, tali importi verranno così corrisposti:

2,50% dal 1° aprile 2013;

2,50% dal 31 dicembre 2013.

Le parti concordano la corresponsione “una tantum” – a titolo di vacanza contrattuale – di € 60,00 per i centocinquantunisti e di € 40,00 per tutti gli altri, purchè in servizio alla data del 1° settembre 2012.

La retribuzione relativa agli operai non professionalizzati non verrà considerata agli effetti della determinazione del salario medio convenzionale.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1) salario contrattuale, definito dai Contratti provinciali secondo i criteri di cui all' art. 23, é fissato per singole figure o per gruppi di figure;

- 2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengono 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 CCNL, é congelato in cifra. Esso é 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%
- 13 ^a mensilità	8,33%
- 14 ^a mensilità	8,33%
Totale	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale, é 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 agli artt. 15 e 16, 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 é più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

Salario variabile e/o per obiettivi

Le parti convengono, in applicazione di quanto previsto dal CCNL vigente e dal protocollo interconfederale del 23/07/1993, di incontrarsi entro il 28 febbraio 2005 per definire un meccanismo per l'individuazione e l'erogazione di un salario variabile legato a specifici obiettivi, avendo riguardo ai seguenti settori produttivi: ortofrutta, zootecnia, florovivaismo. Resta comunque inteso che, nel caso in cui non si addivenga ad un meccanismo di erogazione del salario per obiettivi entro la data su riportata, le parti concordano sin d'ora che dal 01/07/2005 venga erogato a tutti i lavoratori ai quali si applica il presente contratto, un'indennità, in aggiunta al salario contrattuale mensile, di € 1,50 mensili. Tale indennità sarà assorbita una volta individuato ed applicato il salario variabile.

Art. 42) - Ex scala mobile

Nei salari tabellari é contenuta l'indennità di contingenza, così come stabilita dalla legge 26/2/86, n. 38 e dalla legge 13/7/90, n. 191 e successive modifiche ed integrazioni.

(Accordo sul costo del lavoro del 31/7/92).

Art. 43) - 13^a mensilità

Agli operai 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 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 gli operai a tempo determinato la 13^a mensilità é compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

Art. 44) - 14^a mensilità

Agli operai a tempo indeterminato spetta, 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 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 gli operai a tempo determinato la 14^a mensilità é compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

Art. 45) - 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 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 é computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

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

Art. 46) - Obblighi particolari tra le parti

La corresponsione della retribuzione può avvenire mensilmente, quindicinalmente, settimanalmente, ma sempre riferita al numero di giornate di effettivo lavoro.

Su richiesta dell'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro é tenuto a corrispondere acconti settimanali non inferiori al 90% della retribuzione maturata.

Per gli operai a tempo determinato, quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% della retribuzione.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 5 giorni dalla scadenza del periodo cui si riferisce.

Art. 47) - Rimborso spese

Le parti concordano di elevare l'indennità di pernottamento a € 8,00.

Forfettizzazione spese di:

- viaggio;
- vitto;

Art. 48) – Indennità di trasporto

Fermo restante l'attuale suddivisione per fasce chilometriche, si propone di corrispondere ai lavoratori la seguente indennità di percorso, tenuto conto degli aumenti del carburante nel frattempo intervenuti:

da 3 a 6 Km. = € 1,60

“ 7 a 20 Km = € 2,17

oltre i 20 Km. = € 3,62

Art. 49) - Cottimo

I datori di lavoro potranno sempre stabilire, d'intesa con i lavoratori, il cottimo e la determinazione di esso. Al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa dovrà in ogni caso essere consentito un incremento della normale retribuzione non inferiore al 18%.

Quando i lavori dati a cottimo si svolgono per periodi di tempo superiori alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare acconti settimanali in base alle tariffe per ora effettuate, pari al 90% della retribuzione prevista dal presente Contratto.

Art. 50) - 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 é proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio

1982, n° 297, le cui disposizioni che regolano la materia del T.F.R. si intendono qui integralmente richiamate.

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

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il T.F.R. sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del CC.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà l'uso di essa - o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto), per un periodo di tempo non superiore a tre mesi.

Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha il 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 é elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul terzo elemento.

Agli operai a tempo determinato, l'azienda erogherà il T.F.R. al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e, comunque, entro il 31 dicembre di ogni anno.

TITOLO VII PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 51) - Previdenza e assistenza

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

Art. 52) - 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 é 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 é 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.

Art. 53) - Malattia ed infortunio - Operai florovivaisti

L'operaio 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.

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 all'anno, alla 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° febbraio dell'anno in corso.

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

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art.213 del T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30/6/65 n° 1124), a partire dal 4° giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della suddetta 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 da 31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista ai commi 5 e 6 precedenti.

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

Art. 54) - Integrazione trattamento di malattia ed infortunio 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 della Cassa extra legem, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, pari all' 80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

Infortunio sul lavoro

La integrazione salariale corrisposta dalle Casse extra legem agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto prevista dalla legge per i primi tre giorni (art.213 T.U. 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 medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

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. 54.

Art. 55) - 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.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro é 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 verbale

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

Art. 56) - Anticipazione acconti assegni familiari

Le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato gli acconti sugli assegni familiari e le relative maggiorazioni spettanti per legge, a condizione che l' INPS provveda a

ripristinare la erogazione degli acconti trimestrali ai lavoratori aventi diritto e previe esibizione, da parte degli stessi lavoratori, del cedolino INPS concernente gli acconti corrisposti nel trimestre precedente.
(Ved. dichiarazione del lavoratore allegata).

Allegato

Dichiarazione dell'operaio agricolo o florovivaista per la restituzione degli acconti sugli Assegni Familiari anticipati dall'azienda.

Il/la Sig. nato/a
il operaio/a agricolo dipendente dall'azienda
con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione effettuata dalla medesima azienda in favore del sottoscritto sugli assegni familiari di cui alle relative buste paga con la presente si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo, entro e non oltre cinque giorni dalla ricezione da parte dell'INPS dell'assegno relativo agli acconti liquidati per ogni trimestre.

Farà fede della ricezione dell'assegno dell'INPS, la data del timbro postale di ricevimento apposta sulla busta raccomandata spedita dall'INPS.

L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione, determina automaticamente la sospensione, da parte dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme, salva la trattenuta legale dalla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione degli acconti sugli assegni familiari anticipati dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere l'importo relativo dalla somma spettante per il trattamento di fine rapporto.

Il sottoscritto si impegna, infine, a comunicare all'azienda, tempestivamente e comunque non oltre un mese dalla data in cui l'evento si sia verificato, ogni variazione del proprio nucleo familiare che abbia rilevanza ai fini della determinazione dei soggetti per i quali il sottoscritto ha diritto alla percezione degli assegni familiari. In caso di mancato adempimento di tale comunicazione nei termini, l'azienda é autorizzata a sospendere automaticamente l'erogazione diretta degli assegni familiari e a trattenere dalla retribuzione mensile il corrispondente importo indebitamente erogato.

In fede

data firma

Art. 57) - Anticipazioni trattamenti assistenziali

A partire dal 1° gennaio 1992 le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge corrisposte dagli istituti previdenziali relativamente alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione a condizione che gli Enti previdenziali si impegnino a liquidare tali indennità entro un periodo massimo di tre mesi. Gli operai agricoli e florovivaisti provvederanno alla restituzione delle somme entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione da parte degli istituti previdenziali dei relativi assegni, secondo la dichiarazione allegata.

Dichiarazione dell'operaio agricolo e florovivaista a tempo indeterminato per la restituzione alle aziende delle somme anticipate a titolo di malattia, infortunio e C.I.S.O.A.

Il/la Sig. nato/a
il operaio/a agricolo dipendente dall'azienda
con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione in favore del sottoscritto dell'indennità di malattia, infortunio e C.I.S.O.A., si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo, entro e non oltre cinque giorni dalla ricezione da parte dell'INPS e dell'INAIL dell'assegno relativo alle indennità di legge.

Farà fede della ricezione dell'assegno dell'INPS, la data del timbro postale di ricevimento apposta sulla busta raccomandata spedita dall'INPS e dall'INAIL.

L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione, determina automaticamente la sospensione, da parte dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme, salva la trattenuta legale dalla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione degli acconti sugli assegni familiari anticipati dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere l'importo relativo dalla somma spettante per il trattamento di fine rapporto.

data firma lavoratore/trice.....

Art. 58) - Fondo Integrativo Sanitario

Per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato FISLAF, costituito con il CCNL, 5.3.87, é stabilita una contribuzione a carico dei soli datori di lavoro pari a € 51,65 annui per i lavorabtri a tempo indeterminato ed a € 0,34 giornalieri per i lavoratori a tempo determinato. Tale contribuzione resterà invariata per tutta la durata del presente CPL.

Le parti contraenti entro il 31/12/1995 esamineranno la situazione del FISLAF al fine di rinvenire le soluzioni utili a garantire la massima funzionalità del fondo e la migliore qualità delle prestazioni.

Le parti contraenti stabiliscono che la decorrenza della contribuzione di cui al 1° comma é fissata, come disposto dal Protocollo di intesa del 7.11.95 sottoscritto in sede di Ministero del Lavoro, al 1° gennaio 1996.

Art. 59) - Lavori pesanti, nocivi ed usuranti

Fermo restando quanto previsto dai Contratti collettivi di lavoro nazionali e provinciali e delle vigenti leggi in materia, agli operai addetti ai lavori nocivi verranno concessi otto permessi giornalieri retribuiti annui per visite mediche di cui una preventiva. Dette visite dovranno tenersi presso il Centro di Medicina Preventiva o altri centri tecnici e sanitari esistenti in provincia. I permessi verranno retribuiti dietro presentazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuta effettuazione della visita. L'onere della visita é a totale carico delle aziende.

Per questi lavori che presentano fattori di nocività si corrisponde una riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione e di qualifica, di 2 ore e 40 minuti giornaliera.

Per i lavori usuranti si fa espresso riferimento a quelli elencati nelle recenti disposizioni legislative.

Art. 60) - Tutela della salute dei lavoratori

Le parti convengono di dare piena attuazione a quanto previsto dagli ambiti di intervento dell'Osservatorio provinciale. Le parti convengono inoltre di rincontrarsi in caso di modifiche legislative concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro per facilitarne la corretta applicazione.

Le parti si impegnano – nell'ambito dei compiti dell'Osservatorio provinciale – ad andare ad una riscrittura del presente articolo.

Art. 61) - Libretto sindacale e sanitario

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme al facsimile allegato al CCNL, cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale.

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

Art. 62) - 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 ASL ed 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 é tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciato da 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
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 63) - 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. 64) - Servizio militare

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

Art. 65) - 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 della legge n° 604/1966 e n° 300/1970, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n° 108.

A) Giusta causa

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

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazione;
- 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 contratto;
- 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 é 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 dell'azienda;
- 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. 68 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. 79, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4 comma 2°, della citata Legge n° 108 del 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. 22.12.1981 n° 791, convertito con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982 n° 54.

Art. 66) - 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. 67) - 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 o in parte nei termini suddetti, é 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 é dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

Art. 68) - 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 ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'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 di lavoro da parte del lavoratore da luogo, a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

1) trattenuta sino al massimo di 4 ore di salario:

- a) nel caso in cui senza giustificato motivo, il lavoratore si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda e ne anticipi la cessazione;
- b) nel caso in cui per negligenza il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
- c) nel caso in cui il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- d) quando non esegue il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

2) trattenuta da una a cinque giornate di retribuzione nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto 1.

Gli importi delle trattenute che presentino risarcimenti di danni, saranno devoluti ad opere di beneficenza.

Ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70 al lavoratore a cui viene opposta una mancanza deve essere comunicata la contestazione e la eventuale sanzione relativa al caso, concedendo la possibilità anche in sede sindacale di giustificare il proprio comportamento.

Trascorso il tempo di dieci giorni concesso per tale adempimento, il datore di lavoro potrà provvedere a comminare la sanzione prevista e, comunque, non prima di venti giorni in caso di mancata conciliazione.

La erogazione delle sanzioni disciplinari dovrà avvenire nel rispetto dell'art. 7 della L.300/70.

Art. 69) - 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 ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'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 di lavoro da parte del lavoratore da luogo, a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

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

- a) che senza giustificato motivo di 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 paragrafo 1.

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

Art. 70) - Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi Operai florovivaisti

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

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 70, il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 79, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IX DIRITTI SINDACALI

Art. 71) - Delegato d'azienda Operai agricoli

Nelle aziende che impiegano più di 500 giornate lavorative sarà eletto un unico delegato d'azienda. Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli sarà eletto un secondo delegato d'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, siano essi a tempo determinato o indeterminato. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 79 del CCNL.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato non subirà modifica 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 entro 5 giorni dalla loro elezione dalle 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 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 e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie di competenza del conduttore.

Art. 72) - Delegato d'azienda Operai florovivaisti

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

Nelle aziende che occupino più di 75 operai sarà eletto un secondo delegato d'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, siano essi a tempo determinato o indeterminato. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 79 del CCNL.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato non subirà modifica 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 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 e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 73) - Tutela del delegato d'azienda

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 74) - 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 materia di interesse sindacale e del lavoro.

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

Art. 75) - 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 11 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 4 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 10 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 intenso lavoro o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 72 e 73 del presente contratto relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati d'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 casi di successione nella carica.

Art. 76) - Contributo contrattuale

I datori di lavoro e i lavoratori a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni provinciali stipulanti il presente contratto, 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 devono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 77) - Quote sindacali per delega

In base all'art. 26 della legge 20.5.70 n° 300, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto di lavoro, hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sulla busta paga da effettuarsi dal datore di lavoro, i contributi sindacali che gli operai volontariamente intendono versare alla propria Organizzazione.

Le aziende provvedono alla trattenuta dei contributi sindacali soltanto agli operai che le abbiano autorizzate con l'apposito modulo di delega debitamente sottoscritto e consegnato all'azienda.

E' fatto salvo il diritto di ogni singolo lavoratore a revocare la delega.

In tal caso, il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro, con lettera raccomandata da inviarsi 10 giorni prima del periodo di paga, la dichiarazione di revoca.

Il modulo di delega sarà concordato dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dovrà indicare l'importo relativo alla misura della trattenuta, nonché la decorrenza che dovrà essere effettuata in corrispondenza del periodo di paga.

Per gli operai a tempo determinato la ritenuta sarà limitata al periodo di occupazione presso ogni singola azienda e, pertanto, dovranno rilasciare la delega per ogni periodo presso ciascuna azienda.

Il datore di lavoro provvederà a versare alla fine di ogni mese l'importo dei contributi trattenuti nell'apposito c/c bancario o postale che ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori provvederà tempestivamente a segnalare, a mezzo lettera raccomandata, ad ogni singola azienda interessata.

Il datore di lavoro é tenuto a conservare le deleghe e le eventuali revoche per tutta la durata del rapporto di lavoro; é tenuto, altresì, a conservare in distinti raccoglitori intestati a ciascuna delle

Organizzazioni sindacali, sia le distinte delle trattenute, che le ricevute di versamento in c/c effettuate nell'anno in corso e in quello precedente.

Ciascuna Organizzazione sindacale potrà, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, prendere visione delle deleghe e dei versamenti di propria competenza.

Il datore di lavoro deve esibire soltanto la documentazione che riguarda esclusivamente l'Organizzazione richiedente e rifiutarsi di mostrare le altre, al fine di garantire la segretezza prevista dall'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n° 300.

TITOLO X NORME FINALI

Art. 78) - 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. 23 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.6.

Art. 79) - Controversie collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti o dell'Osservatorio Provinciale, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei Contratti provinciali di lavoro.

Art. 80) - Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente Contratto Provinciale di Lavoro non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 81) – Organismo bilaterale

Le parti concordano di istituire una Commissione Paritetica Bilaterale Provinciale che abbia, tra i suoi compiti, quello di esaminare le richieste di adesione ai programmi di professionalizzazione che saranno presentati dalle aziende che assumeranno lavoratori dell'Area 3 – livello unico.

Le imprese agricole che intendono avvalersi degli effetti del presente articolo, sono tenute alla stretta osservanza degli obblighi di legge in materia di collocamento, di previdenza obbligatoria,

nonché al rispetto delle leggi a tutela dei lavoratori dipendenti e della disciplina prevista dal CCNL e CPL sopra citati e che dimostrino di essere in regola con il pagamento dei contributi CAU dell'anno precedente, ivi compresi i contributi CAC nazionali e provinciali.

Le parti si incontreranno su richiesta di una di esse, per la verifica dello stato di attuazione ed applicazione dell'accordo.

**Art. 82) - Sviluppo dell'agricoltura - Piani di sviluppo aziendali (Legge 9 maggio 1975, n° 153)
Piani di miglioramento materiale (Titolo I Reg. 797/85)**

Premesso che in base all'art. 3, principio fondamentale della legge n° 153/75, i piani di sviluppo aziendale debbono armonizzarsi con i piani di zona nel quadro dei programmi regionali:

- che le Regioni con proprie leggi provvedono alla applicazione articolata territorialmente di detto principio;

- che le Organizzazioni degli imprenditori agricoli e dei lavoratori sono chiamate, ciascuna per la propria parte - in sede istituzionale - a partecipare, nelle forme previste dalle leggi regionali, alla formulazione dei piani di zona sopracitati, come pure dei piani per settore produttivo di cui alla legge sugli Enti di sviluppo e delle leggi successive statali; pertanto in tale sede le Organizzazioni stesse opereranno perché sia affermato al massimo il ruolo di centralità dell'agricoltura potenziandone lo sviluppo produttivo ed i livelli occupazionali; in vista dell'esame dei piani aziendali che dovrà essere compiuto in seno alle Commissioni previste dall'art. 26 della legge 153/75, Commissioni che le leggi regionali hanno articolato territorialmente, in generale ai livelli di comprensorio e di zona, le parti si impegnano ad incontrarsi preventivamente a livello sindacale territorialmente corrispondente, per gli opportuni approfondimenti, in vista del parere che saranno chiamate ad emettere in seno alle Commissioni già citate di cui all'art. 26 della legge 153/75;

- nelle Regioni, ove in applicazione di normative regionali, i "Piani di miglioramento materiali" di azienda di cui al Titolo I° del Regolamento Comunitario n. 797/85, siano sottoposti all'esame di Commissioni Consultive analoghe a quelle di cui all'art. 26 della legge n° 153/75, le parti contraenti rappresentate in tali Commissioni, si impegnano ad incontrarsi preventivamente, a livello sindacale territorialmente corrispondente alle Commissioni medesime, per gli opportuni approfondimenti, in vista del parere che saranno chiamate ad emettere in seno alle Commissioni istituzionali di cui sopra;

- le parti si impegnano, inoltre a svolgere azioni comuni verso i pubblici poteri al fine di un potenziamento del controllo sui finanziamenti pubblici e di uno snellimento delle relative procedure attraverso anche una più rafforzata presenza delle parti sociali nei previsti organismi di controllo.

Norma transitoria

Al fine di salvaguardare tutte le attività proprie contrattuali, esclusive degli attuali sottoscrittori del presente CPL, le parti convengono che non è consentita nessuna automatica estensione del CPL (o adesione allo stesso) a soggetti diversi dai firmatari del presente, se non dietro espresso e formale consenso da parte di quest'ultimi.

