

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI
OPERAI DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ
NEL COMPARTO DELL'AGRICOLTURA**

L'anno 2023 il giorno 20 del mese di dicembre, presso la sede nazionale di CONFISAL Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori in Roma al Viale di Trastevere n. 60,

le associazioni datoriali:

- **UNSIC Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori**, rappresentata dal Presidente Nazionale, sig. Domenico Mamone;
- **AIC Associazione Italiana Coltivatori**, rappresentata dal Presidente Nazionale, sig. Giuseppino Santoianni;
- **ASNALI Associazione Nazionale Autonomia Liberi Imprenditori**, rappresentata dal Presidente Nazionale, sig. Alessandro Del Fiesco;
- **UNSI COOP Associazione Nazionale Sindacale Italiana delle Cooperative**, rappresentata dal Presidente Nazionale, sig. Carlo Parrinello;
- **PMI ITALIA Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese**, rappresentata dal Presidente Nazionale Confederale, sig. Tommaso Cerciello;
- **FEDAGRICOLTURA**, rappresentata dalla sig.ra Gaia Di Sanza, giusta delega del Presidente Nazionale, sig. Massimo Fasciana;
- **FENAPI Federazione Nazionale Autonomia Piccoli Imprenditori**, rappresentata dal Presidente Nazionale, sig. Carmelo Satta;
- **ASSOLAV Associazione di Imprese e Lavoratori Autonomi**, rappresentata dal Presidente, sig. Mario Conte;

le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

- **FNA CONFISAL Federazione Nazionale Agricoltura**, rappresentata dal Segretario Nazionale Generale, sig. Cosimo Nesci;
- **SNAF FNA CONFISAL Sindacato Nazionale Autonomo Forestale**, rappresentata dal Segretario Nazionale, sig. Mario Foltz;
- **SNALV CONFISAL Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori**, rappresentata dal Segretario Nazionale, sig.ra Maria Mamone;

Mario Foltz
 Massimo Fasciana
 Gaia Di Sanza
 Carmelo Satta
 Domenico Cerciello
 Maria Mamone

Domenico Cerciello
 Maria Mamone
 Massimo Fasciana
 Carmelo Satta
 Gaia Di Sanza
 Mario Foltz

- **CONFSAL FEDERLAVORATORI** Federazione lavoratori del settore privato, rappresentata dal Segretario Generale, sig.ra Federica Pascarelli;

nonché le organizzazioni sindacali dei lavoratori tutte assistite da **CONFSAL Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori**, rappresentata dal Segretario Generale, sig. Angelo Raffaele Margiotta:

- **CONFIAL Confederazione Italiana Autonomia Lavoratori**, rappresentata dal Segretario Generale, sig. Benedetto Di Iacovo.
- **FEDERAGRI** Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura, rappresentata dal Segretario Generale, sig. Alfonso Luzzi;
- **SIALE Sindacato Italiano Autonomo Lavoratori Europei**, rappresentato dal sig. Pasquale Pellegrino, giusta delega del Segretario Generale, sig.ra Sabrina Bongiorno;

hanno proceduto alla stipula del presente CCNL del comparto agricoltura.

Luigi De Santis
Giuseppe Rinaldi
Antonio Fazio
Antonio Fazio

Antonio Fazio
Antonio Fazio
Antonio Fazio
Antonio Fazio

Antonio Fazio
Antonio Fazio
Antonio Fazio
Antonio Fazio

SOMMARIO

PREMESSA.....6

CAMPO DI APPLICAZIONE8

TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA.....10

Art. 1 - Oggetto del contratto.....10

Art. 2 - Struttura e livelli contrattuali.....10

Art. 3 - Periodo di validità del contratto.....14

Art. 4 - Distribuzione ed efficacia del contratto.....14

Art. 5 - Crescita economica ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi.....15

TITOLO II- RELAZIONI SINDACALI.....16

Art. 6 - Bilateralità.....16

Art. 7 - Ente Bilaterale Agricoltura e Alimentare – Osservatorio Nazionale.....17

Art. 8 - Casse *extra legem*/Ente Bilaterale Agricolo.....19

Art. 9 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai del Comparto20

Art. 10 - Sistema di formazione professionale e continua.....20

Art. 11 - Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità ".....21

Art. 12 - Azioni bilaterali del mercato del lavoro.....22

TITOLO III - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....23

Art. 13 - Assunzione.....23

Art. 14 - Contratto di lavoro individuale.....24

Art. 15 - Periodo di prova.....24

Art. 16 - Lavoro e tutela della gravidanza, della genitorialità e dei minori.....25

Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....25

Art. 18 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere.....27

Art. 19 - Somministrazione di lavoro.....30

Art. 20 - Riassunzione.....31

Art. 21 - Categorie di operai agricoli.....31

Art. 22 - Trasformazione del rapporto di lavoro.....32

Art. 23 - Manodopera di migranti.....32

Art. 24 - Trasporti e asili nido.....33

Art. 25 - Pari opportunità.....33

Art. 26 - Convenzioni.....33

Art. 27 - Vendita dei prodotti sulla pianta.....34

Art. 28 - Esternalizzazione mediante appalti.....34

TITOLO IV - DISCIPLINA DEL PERSONALE.....36

Art. 29 - Classificazione del personale operaio.....36

Art. 30 - Mansioni e variazione dei profili professionali.....39

Art. 31 - Mansioni e variazione dei profili professionali per gli operai florovivaisti.....39

Comitato Conciliazione
 Membro
 Ed. Verde
 C.S. Verde
 M. Felice C. B.

(Handwritten signatures and initials)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO	40
Art. 32 - Orario di lavoro	40
Art. 33 - Riposo settimanale	40
Art. 34 - Ferie	41
Art. 35 - Permessi per formazione continua	41
Art. 36 - Permessi straordinari e congedi parentali.....	42
Art. 37 - Permessi per corsi di recupero scolastico	42
Art. 38 - Giorni festivi.....	43
Art. 39 - Giorni festivi - Operai florovivaisti.....	44
Art. 40 - Lavoro straordinario, festivo, notturno.....	45
Art. 41 - Interruzioni e recuperi	46
Art. 42 - Attrezzi e utensili	47
Art. 43 - Pianificazione del lavoro	47
TITOLO VI - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO	48
Art. 44 - Elementi della retribuzione.....	48
Art. 45 - Ex scala mobile.....	50
Art. 46 - Tredicesima mensilità.....	50
Art. 47 - Quattordicesima mensilità	50
Art. 48 - Scatti di anzianità	51
Art. 49 - Obblighi specifici delle parti	51
Art. 50 - Rimborso spese.....	52
Art. 51 - Cottimo	52
Art. 52 - Trattamento di fine rapporto	52
TITOLO VII - PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE	54
Art. 53 - Previdenza e assistenza.....	54
Art. 54 - Malattia e infortunio - Operai agricoli	54
Art. 55 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro.....	54
Art. 56 - Cassa integrazione salari.....	55
Art. 57 - Anticipazione trattamenti assistenziali	55
Art. 58 - Lavori pesanti o nocivi	55
Art. 59 - Sicurezza e tutela della salute dei lavoratori.....	56
Art. 60 - Lavoratori tossicodipendenti	56
TITOLO VIII - SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	58
Art. 61 - Trasferimento di azienda	58
Art. 62 - Servizio militare	58
Art. 63 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	58
Art. 64 - Dimissioni per giusta causa.....	59

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Art. 65 - Preavviso di risoluzione del rapporto 59

Art. 66 - Obblighi di diligenza e lealtà dei dipendenti Norme disciplinari - Operai agricoli.... 59

Art. 67 - Norme disciplinari - Operai florovivaisti 60

Art. 68 - Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi – Operai florovivaisti 60

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI..... 61

Art. 69 - Delegato d'azienda - Operai agricoli..... 61

Art. 70 - Tutela del delegato d'azienda 61

Art. 71 - Rappresentanze sindacali unitarie 62

Art. 72 - Riunioni dei lavoratori in azienda..... 62

Art. 73 - Permessi sindacali 62

Art. 74 - Quote sindacali per delega 63

TITOLO X - NORME FINALI 63

Art. 75 - Controversie individuali..... 63

Art. 76 - Controversie collettive..... 64

Art. 77 - Condizioni di miglior favore..... 64

Art. 78 - Contrattazione provinciale - Operai agricoli 64

Art. 79 - Sicurezza nei luoghi di lavoro..... 65

Art. 80 - Impegno delle Parti..... 66

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

PREMESSA

Le associazioni di categoria dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, come indicate in epigrafe, hanno deciso di sottoscrivere il presente CCNL, ai fini dell'efficacia della propria azione sindacale di rappresentanza dei rispettivi interessi collettivi nel settore dell'agricoltura.

Si tratta del primo contratto collettivo per il settore agricoltura, che si colloca, quindi, oltre quelli di categoria siglati in passato, per attuare un nuovo e diverso modello di contrattazione, fondato sui principi di equità ed efficienza dell'intero sistema produttivo agricolo nazionale e delle sue filiere.

In questo momento di confronto, le parti sociali evidenziano, attesa l'attuale fase di incertezza a livello globale e nazionale dell'economia, l'importanza strategica di focalizzare l'attenzione sui punti di forza del "Sistema Italia" e, quindi, sull'occupazione e i diritti dei lavoratori del settore e la competitività delle imprese sui mercati.

Le parti sociali, pertanto, esprimono, sottoscrivendo il presente CCNL, la volontà condivisa di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro, attraverso la concertazione bilaterale, l'implementazione del processo formativo atto a forgiare competenze e professionalità nonché la promozione di iniziative e servizi a elevata ricaduta occupazionale e produttiva.

Le parti sociali ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale ed eventuali accordi di prossimità da sottoscrivere nel quadro della contrattazione integrativa territoriale/aziendale, in conformità con la legislazione specificamente applicabile.

A tal fine, le parti sociali firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di soggetti rappresentativi a livello collettivo di datori di lavoro e lavoratori, riconoscono l'esigenza di tutelare gli interessi ed esigenze degli iscritti, principalmente attraverso il perseguimento di una maggiore efficienza/efficacia delle relazioni bilaterali e un adeguamento dell'offerta formativa, in quanto strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro. È intenzione condivisa quella di migliorare la gestione del rapporto di lavoro nella reciprocità delle prestazioni, mediante il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Le parti sociali firmatarie del presente CCNL considerano l'aggiornamento del paradigma contrattuale quale elemento essenziale e irrinunciabile per edificare una nuova dimensione delle relazioni sindacali, impegnandosi a partecipare fattivamente al confronto, al fine di individuare soluzioni compatibili, nella forma e nella sostanza, con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo delle imprese e dei lavoratori del settore di che trattasi.

Particolare attenzione il presente CCNL presta all'istituto del *welfare*, anche in virtù del sistema di relazioni bilaterali *medio tempore* istituito e consolidato, **per** rispondere al meglio alle esigenze del mercato del lavoro in un settore, quello dell'agricoltura,

M. Kamburo del Pavesi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Tommaso Arciello [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

attraversato da profondi mutamenti strutturali.

Vista la peculiarità del settore agricolo in riferimento all'art. 34 (orario di lavoro) è stata prevista una riduzione dell'orario ordinario, rispetto alla precedente formulazione, da 40 a 39 ore settimanali.

Anche alla luce delle recenti pronunce giurisdizionali in materia di rappresentatività il presente contratto è stato redatto tenendo conto quanto previsto dall'art. 1 comma 1175 della Legge n. 296/2006 e dall'art. 1 comma 1, del Decreto Legge n. 338/1989.

Alle parti sociali firmatarie è riconosciuta la titolarità esclusiva, a tutti gli effetti, del presente CCNL, del quale, altresì, è vietata, senza preventiva autorizzazione, la riproduzione anche parziale.

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

Le parti sociali contraenti trasmetteranno, con gli strumenti di notifica previsti dalla legge, copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli enti previdenziali e assistenziali competenti.

Infine le parti sociali richiamano, ai fini dell'interpretazione e applicazione del presente articolato, l'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, la Legge n. 183 del 04 novembre 2010 (il cosiddetto collegato lavoro), la Legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificata dal DL 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99, dal DL 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 ottobre 2013, n. 124 e dal DL 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla Legge 8 novembre 2013, o. 128 e la Legge n. 98 del 09 agosto 2013.

È proprio per tale ottemperanza che l'articolato ha durata triennale, tanto per la parte economica che normativa, ai fini della certezza e garanzia dei trattamenti applicati. Conseguentemente, viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo, assumendo, per il triennio di vigenza, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA - Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione Europea, piuttosto che il tasso d'inflazione programmata.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di rapporti di lavoro, fatti salvi i trattamenti più favorevoli applicati dai datori dai lavoro.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti sociali di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con parti sociali terze, diverse da quelle contraenti, non può avvenire se non con il consenso espresso e vincolante delle parti sociali firmatarie.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes on the left margin: "M. G. Cotrone", "Rumbo", "G. S. S. S."]

[Vertical handwritten notes on the right margin: "M.", "G. S. S. S.", "F. S. S. S.", "F. S. S. S."]

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il CCNL del Settore agricoltura disciplina le prestazioni di lavoro degli operai che esercitano le attività di cui all'articolo 2135 del Codice Civile, come riformulato dall'articolo 1 del Decreto Legislativo n. 228/2001 e normativa collegata ovvero:

- coltivazione di fondi rustici;
- selvicoltura;
- allevamento di animali;
- attività connesse ovvero tutte quelle attività aggiuntive rispetto a quelle principali esercitate dall'impresa agricola (datore di lavoro), che includono:
 - o attività consistenti nella manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione di prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali;
 - o attività consistenti nella fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale ovvero di ricezione e ospitalità, come definite dalla legge.

Più specificamente, sono ascrivibili alle attività agricole:

- produzione di carni e prodotti della loro macellazione;
- produzione di carne essiccata, salata o affumicata, salsicce e salami;
- lavorazione e conservazione delle patate, escluse le produzioni di purea di patate disidratato, spuntini a base di patate, patatine fritte e la sbucciatura industriale delle patate;
- produzione di succhi di frutta e di ortaggi;
- lavorazione e conservazione di frutta e di ortaggi;
- produzione di olio di oliva e di semi oleosi;
- produzione di olio di semi di granturco (olio di mais);
- trattamento igienico del latte e produzione dei derivati del latte;
- lavorazione delle granaglie;
- produzione di farina o sfarinati di legumi da granella secchi, di radici o tuberi o di frutta in guscio commestibile;
- produzione di pane;
- produzione di paste alimentari fresche e secche;
- produzione di vini, grappa, aceto e sidro e altri vini a base di frutta;
- produzione di malto e birra;
- disidratazione di erba medica;
- lavorazione, raffinazione e confezionamento del miele;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes on the left margin: Tommaso Ciavella, Giuseppe, MF, Aluncho dell'...

[Vertical handwritten notes on the right margin: Stefano Colera, ...]

- produzione di sciroppi di frutta;
- produzione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi, mediante congelamento, surgelamento, essiccazione, affumicatura, salatura, immersione in salamoia, inscatolamento, e produzione di filetti di pesce;
- coltivazione e manipolazione di cereali, legumi da granella e semi oleosi;
- coltivazione e manipolazione di riso;
- coltivazione e manipolazione di ortaggi, meloni, radici e tuberi;
- coltivazione e manipolazione di tabacco;
- coltivazione e manipolazione di piante tessili;
- coltivazione e manipolazione di piante floricole e altre piante non permanenti;
- coltivazione e manipolazione di uva;
- coltivazione e manipolazione di agrumi;
- coltivazione e manipolazione di pomacee e frutta a nocciolo;
- coltivazione e manipolazione di altra frutta, frutti di bosco, frutta a guscio;
- coltivazione e manipolazione di frutti oleosi;
- coltivazione di piante per la produzione di bevande;
- coltivazione e manipolazione di spezie, piante aromatiche e farmaceutiche;
- riproduzione delle piante;
- allevamento di bovini da latte;
- allevamento di altri bovini e di bufalini;
- allevamento di cavalli e altri equini;
- allevamento di cammelli e camelidi;
- allevamento di ovini e caprini;
- allevamento di suini;
- allevamento di pollame;
- allevamento di altri animali;
- costruzione, manutenzione e sistemazione del verde pubblico o privato;
- silvicoltura e manipolazione dei prodotti derivanti dalla silvicoltura ovvero segazione, riduzione in tondelli, tavole, travi e altri prodotti similari compresi i sottoprodotti, semilavorati e scarti di segazione delle piante.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Oggetto del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, ex art. 2135 del codice civile e della normativa vigente in materia, in maniera unitaria e con diffusione su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato tra imprese e cooperative esercenti attività, connesse ed affini a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nel Comparto dell'Agricoltura e affini, configurandosi, quindi, come un CCNL di Comparto con le relative filiere e non solo di categoria.

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

Le Parti precisano che oggetto della floricoltura o arte di coltivare i fiori è la produzione o il commercio di prodotti per il giardinaggio, fiori recisi, piante fiorite in vaso o cassetta, materiale per la propagazione come semi, bulbi, tuberi, rizomi, ecc. Le coltivazioni possono avvenire in vaso, in piena terra, in serra oppure in giardini all'aperto.

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

Art. 2 - Struttura e livelli contrattuali

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

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

Contratto nazionale

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

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

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

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














contrattuale.

Contratto provinciale

Il contratto provinciale ha durata triennale e si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, nell'arco temporale di vigenza del C.C.N.L.

La contrattazione provinciale individua i salari contrattuali e può operare sulle materie specificatamente rinviate dagli artt. 85 e 86 del C.C.N.L. secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione a livello nazionale.

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

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

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

Tali erogazioni devono avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

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

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

A livello nazionale le Parti possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 85 e 86) del presente contratto), per i quali - ferma restando l'applicazione del presente C.C.N.L. - definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

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

Aspetti contrattuali

Coerentemente con quanto indicato dal legislatore, dunque, è la volontà del contratto nazionale di affidare al secondo livello di contrattazione la definizione di erogazioni legate alla produttività che abbiano quelle caratteristiche previste dalla legge (incertezza, misurabilità, ecc.) per poter **consentire alle imprese che applichino il presente CCNL di fruire** delle agevolazioni di carattere fiscale e contributivo.

Normativa

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1 comma 1175 legge 296/2006 e dall'art. 1

Fattano Cefre
Gianfranco...
M. N...
D. L...
E. S...
G. S...
D. S...

comma 1 Decreto Legge 338/1989 si specifica quanto segue.

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

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

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

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

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

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

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

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

Indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività

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

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

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

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

- valore della produzione agricola;

Felice Carbone
 Giuseppe
 MF
 D. S. S. S.
 D. S. S. S.
 D. S. S. S.

D. S. S. S.

Felice Carbone

Felice Carbone

Felice Carbone

Felice Carbone

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Naturalmente è preferibile che vengano scelti almeno due degli indicatori sopra elencati, stabilendo anche il rapporto tra di loro. E' evidente che si tratta solo di un'elencazione esemplificativa e che altri parametri significativi potranno essere individuati dalle Parti a livello territoriale, determinando anche l'incidenza dei riferimenti sopra citati, sempreché si tratti di parametri certi e oggettivamente rilevabili.

Procedura

La verifica delle condizioni indicate dal contratto collettivo provinciale per la corresponsione del premio richiede - oltre all'acquisizione del dato ufficiale di riferimento - una complessa valutazione dei rapporti tra i diversi indicatori selezionati. Sorge quindi la necessità di individuare una sede nella quale possano essere raccolti i dati ed effettuate le valutazioni necessarie.

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

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

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

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

Casi di esclusione

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

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

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

- rientranti nei territori in cui sia stato dichiarato dalle competenti autorità nazionali e/o territoriali lo stato di calamità;

[Vertical handwritten notes on the left margin: Giuseppe, M, Lamberto, di fianco, Federico, Ettore]

[Handwritten signature: Giuseppe Aiello]

[Handwritten signatures and initials at the bottom right]

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

Aziende plurilocalizzate

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

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

Restano salvi i trattamenti *in meius* eventualmente previsti.

Art. 3 - Periodo di validità del contratto

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello **in precedenza stipulato**, ha durata **triennale** e decorre dal **01/01/2024** con scadenza il **31/12/2026**.

La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, con la presentazione delle c.d. "piattaforme rivendicative" da parte delle associazioni di categoria datoriale e organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie.

Il contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, se non vi è disdetta da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo PEC o raccomandata con avviso di ricevimento.

In ordine all'eventuale vigenza oltre la scadenza, si applicherà il principio dell'ultrattività dei contratti collettivi.

Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti **contraenti** non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di **sciopero o di conflitto**. **La presente quale clausola di tregua** ed obbligazione in capo alle OO.SS. stipulanti.

Art. 4 - Distribuzione ed efficacia del contratto

Il presente C.C.N.L. è stato rinnovato ed edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. Le norme del presente contratto da parte dei datori di lavoro aderenti alle associazioni stipulanti e a quelli che intendono applicarlo operano e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei lavoratori da essi dipendenti e sono impegnative per le **Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori contraenti** e per quelle provinciali loro aderenti.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

Art. 5 - Crescita economica ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

Per favorire la crescita economica ed occupazionale e/o per governare situazioni di crisi, le Parti a livello nazionale consentono che siano raggiunte specifiche intese, tra cui l'art. 8 della legge n. 8 del D.L. n. 138/2011 (convertito in legge dalla l. n. 148/2011).

Tali intese per essere efficaci devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale del lavoro.

Comitato Economico Nazionale

Roberto C. Costa

Luca

Luca
Luca
Luca
Luca
Luca
Luca
Luca

massimo di sei mensilità;

- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita di cui agli artt. 59 e 60 del presente C.C.N.L., pari all'80% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;
- una indennità in favore delle donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato vittime di violenza di genere che usufruiscano del periodo di congedo previsto dalla legge. L'indennità - pari al 100% del minimo retributivo della II area - è riconosciuta per i due mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall'INPS.
- una indennità economica a favore dei lavoratori migranti, di cui all'art. 22 del presente C.C.N.L., nei casi in cui viene meno la garanzia della retribuzione giornaliera a causa di:
 - avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture;
 - guasti a macchine o a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

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

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

Enti bilaterali agricoli provinciali

Gli Enti bilaterali provinciali se eventualmente costituiti dalle Parti a livello provinciale si occuperanno di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 61 del presente C.C.N.L.

Gli Enti bilaterali provinciali possono inoltre:

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

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

Art. 7 - Ente Bilaterale Agricoltura e Alimentare – Osservatorio Nazionale

L'Ente Bilaterale EBAA e l'Osservatorio Nazionale, hanno il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;

Giovanni Sca...
 M...
 R...
 S...
 S...
 S...
 S...

S...
 S...
 S...

S...

S...
 S...

S...

S...

S...

S...

S...

- le dinamiche e le tendenze dell'impiego di lavoratori stranieri e delle relative problematiche anche al fine di fornire alle parti costituenti il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- assicurare, attraverso il proprio Fondo, prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale agli operai agricoli e florovivaisti e ai loro familiari a carico;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro- alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali, anche al fine di proporre iniziative alle parti interessate per rimuovere gli ostacoli che possono incidere negativamente sul normale svolgimento dei negoziati. A tal fine l'EBAA sarà convocato a richiesta di una delle parti;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica;
- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agro-alimentare ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli operai agricoli individuate dai Contratti provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal C.C.N.L., consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze;
- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso e:
- tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo; fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di patti territoriali e contratti di area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od

Domenico Cravillo Gao & Son
 M^e Amelio
 M^e Luciano

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

M^e Luciano
 M^e Amelio

M^e Amelio

M^e Amelio

M^e Amelio

M^e Amelio

Art. 9 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai del Comparto

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) e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al primo marzo dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte delle Cassa *extra legem* medesima, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

Infortuni sul lavoro

La integrazione salariale corrisposta dalle Cassa *extra legem* agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.

Il trattamento integrativo dovuto dalle Cassa *extra legem*, sempre nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal quindicesimo 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° marzo 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 e integrazione, un trattamento minimo pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

Art. 10 - Sistema di formazione professionale e continua

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

1. Ente bilaterale EBAA;
2. Fondi interprofessionali.

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

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

[Handwritten signatures and notes in the left margin]

[Handwritten signatures and notes in the right margin]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

L'Ente Bilaterale EBAA si occuperà delle attività di studio e ricerca e del rapporto con le specificità territoriali del suddetto Ente, infatti, svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi, e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli Organismi simili a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli Organismi bilaterali degli altri settori.

Art. 11 - Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità "

Una Commissione nazionale per le "pari opportunità" sarà istituita entro quattro mesi dalla stipula del presente C.C.N.L, composta pariteticamente da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti, **con il vincolo per la composizione della parità numerica di genere.**

La Commissione svolgerà attività di studio e di ricerca finalizzate a:

- realizzare azioni a sostegno delle pari opportunità per le lavoratrici agricole che si dovessero trovare in condizioni di svantaggio nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superare eventuali ostacoli, analizzando l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura avvalendosi anche dei dati disaggregati per sesso e inquadramento professionale, forniti dall'Osservatorio nazionale;
- studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "buone pratiche" realizzate sia in Italia che all'estero, in conformità all' applicazione delle Raccomandazioni UE e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- definisce misure concrete finalizzate alla tutela e alla valorizzazione del lavoro femminile e dei lavoratori svantaggiati;
- propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, in conformità alle leggi vigenti.

La Commissione ha facoltà di individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività e per lo svolgimento di tali compiti. I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del C.C.N.L. per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni. La Commissione si riunisce, di norma a cadenza semestrale, presso l'EBAA, ed è presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

La Commissione chiuderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati, tre mesi prima della scadenza del presente contratto.

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

Francesco Cicciullo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Carlo Piana
 M
 Membro del
 Comitato
 Elettivo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 12 - Azioni bilaterali del mercato del lavoro

Le parti, **ritengono** opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo, convengono:

- di attribuire agli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti;
- di incaricare le parti territorialmente competenti della costituzione di organismi bilaterali con il compito di svolgere iniziative per favorire l'incontro domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art.30 del presente CCNL, dalla legge n. 608 del 96 e dal d.lgs. n. 146 del 97, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera. A tal fine i suddetti organismi realizzeranno gli opportuni raccordi con il servizio pubblico per l'impiego e con gli enti locali competenti.

Damiano Quarelli
 Gioia di Sarone 17
 Rinaldo Di Biasi
 Stefano Cota

Federica Pennell
 Federica Pennell

TITOLO III - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori agricoli è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Può essere a tempo indeterminato o determinato, ed il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare le comunicazioni definite dalle prescrizioni di legge vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire, nel rispetto della normativa vigente e, in specie, Decreto Legge n. 87/2018 convertito dalla Legge n. 96/2018, Decreto Lavoro n. 48 del 04/05/2023, nei seguenti casi: per lo svolgimento 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;

- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Con la locuzione "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo volto esclusivamente alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali del ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

Il contratto provinciale individua le fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia.

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

Il contratto provinciale individuerà le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa, e che potranno riferirsi alle avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del codice civile. Il contratto provinciale potrà prevedere altre eccezioni, riguardanti le condizioni di mercato e le esigenze tecniche.

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

La prestazione lavorativa può essere prestata occasionalmente con i nuovi voucher (così come disciplinati dalla L.96/2018) in aziende con non più di 8 dipendenti, per lo svolgimento di attività agricole per brevi periodi, sino a 10 giorni consecutivi.

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

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

Comune Civello

anche agli altri settori produttivi).

Art. 14 - Contratto di lavoro individuale

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

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

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

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

Infine, la lettera di assunzione deve essere corredata da una copia del presente C.C.N.L. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

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

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

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

Art. 15 - Periodo di prova

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

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

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

L. Musi Gioia di S. Maria

Roberto Capone

F. M. ...
F. M. ...
F. M. ...

Tommaso Cicciello

sostitutiva.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio.

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

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

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

Art. 16 - Lavoro e tutela della gravidanza, della genitorialità e dei minori

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applica la normativa legislativa vigente.

I minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria non sono ammessi allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni legislative vigenti.

Agli operai del Comparto si applicano le norme di legge in materia di permessi per genitorialità.

Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

I presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale convenute dalle Parti sono:

- volontarietà delle parti;
- 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;
- applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente 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 presente 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 di impiego.

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

Tommaso Cicciollo *Luigi* *Amey* *Stella* *A*

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

I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro. I contratti provinciali possono indicare particolari tipologie di prestazioni lavorative per le quali è possibile assumere a tempo parziale, con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa ove giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali.

Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del suddetto limite, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

Lo svolgimento delle ore di lavoro straordinario sono consentite in relazione alle giornate di attività lavorativa, entro il limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

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

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

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedono la possibilità di aumentare il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quanto fissato originariamente.

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

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

L'eventuale rifiuto del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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

In caso di modifiche dell'orario per clausole elastiche, è previsto il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione.

I contratti provinciali di lavoro possono disciplinare, compatibilmente con le esigenze

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Vertical handwritten notes on the right margin]

aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età inferiore ai tredici anni o portatori di handicap ai sensi della normativa vigente, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

Art. 18 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere

Riconosciuta l'importanza dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro, le Parti ne definiscono gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva, al fine di mettere in atto quanto previsto dalla legislazione vigente.

Forma e contenuto del rapporto di apprendistato.

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto, nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

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

Destinatari

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

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

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

Durata

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

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

OPERAI

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

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere

instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

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

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto. Durante lo svolgimento del rapporto, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Periodo di prova

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

Malattia e infortunio

Operai

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dall'art. 60 del presente contratto.

Inquadramento e retribuzione

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

- nel primo periodo: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del t.f.r., delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. È, in ogni caso, vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Formazione

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

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

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

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

Noni, Folt

W

del ch...
R......

G... P...
E...

L... E...
C...

W

W

J...

L...

Tommaso Cicciello

AM

B...

Le ore di formazione "on the job" (a fianco di altri operai qualificati o specializzati) e in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor azienda. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dalla legislazione vigente. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

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

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

Apprendistato a tempo determinato

In conformità alla legislazione vigente, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste dal presente contratto. Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore per gli operai a quello previsto per il livello professionale minimo dell'area di destinazione;

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

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

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

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 25 del presente C.C.N.L.

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

Le Parti precisano che per attività a carattere stagionale debbano intendersi quei rapporti di lavoro riconducibili ad attività produttive concentrate in determinati periodi

Handwritten signatures and initials:
 On the left margin: *MT*, *Del Piano*, *Scandone*, *Grano & C.*, *Tommaso Cicciello*.
 On the right margin: *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*.
 At the bottom: *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*.

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

Art. 19 - Somministrazione di lavoro

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

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

Ogni azienda può comunque utilizzare 2 (due) unità da assumere con contratto di somministrazione di lavoro e con le modalità previste nel presente articolo. Oltre alle suddette unità, il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari

Roberto Solano M
 Mario Pina
 Stefano Bice

Giovanni Pizzelli
 Loris Pizzelli
 Pizzelli

al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (pari a 270 giornate).

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

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione nei termini previsti dalla legge vigente.

Art. 20 - Riassunzione

Ai lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL, è riconosciuto il diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle disposizioni legislative vigenti. Tale esercizio è previsto dai contratti provinciali che ne definiscono le modalità.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi della normativa vigente non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 21 - Categorie di operai agricoli

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

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

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza termine di durata, che prestano il loro lavoro alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata, indicate nell'art. 1 "Oggetto del contratto".

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

Per le specifiche sui trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dal presente C.C.N.L.

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

Si definiscono operai a tempo determinato:

- gli operai assunti con contratto individuale di lavoro a tempo determinato, come quelli assunti per la realizzazione 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;
- gli operai a tempo determinato che sono assunti per la realizzazione di più lavori

M. J. B. B. B.

D. D. D.

R. R. R.

A. A. A.

G. G. G.

U. U. U.

P. P. P.

M. M. M.

F. F. F.

L. L. L.

C. C. C.

Comitato Provinciale di ...

stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'att. 28, debbono essere indicati i periodi di impiego ipotizzabili, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

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

I ratei di 13[^] e 14[^] mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 22 - Trasformazione del rapporto di lavoro

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, spetta agli operai a tempo determinato che hanno prestato, presso la stessa azienda, 180 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione; in tal caso si applica la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, all'ottenimento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro, **nei termini prescrittionali di legge**. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare alle **Istituzioni** competenti l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

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

Art. 23 - Manodopera di migranti

Sono "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da diversa provincia o regione per lavori stagionali, ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti **vigenti** nel luogo ove si effettua la prestazione.

I contratti provinciali di lavoro devono definire norme atte ad assicurare per questa manodopera:

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e

Antonio Acciello *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Handwritten notes in left margin]

[Handwritten notes in right margin]

relativo ritorno, a carico dell'azienda;

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

Sono "migranti" anche i gruppi di lavoratori, residenti in un comune situato ad oltre 40 km di distanza rispetto al luogo della prestazione lavorativa.

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

- condizioni climatiche avverse e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 cod. civ.;
- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Art. 24 - Trasporti e asili nido

Per ciò che concerne i 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 prospettare ai livelli istituzionali proposte operative, attraverso lo scambio di informazioni e la valutazione dei problemi.

Art. 25 - Pari opportunità

In ordine con quanto previsto dalle disposizioni di legge, le parti ravvisano l'importanza di applicare concretamente le previsioni normative in materia di pari opportunità uomo-donna, riservando ~~con~~ particolare attenzione all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di superare le barriere che ostacolano un evidente contesto di pari opportunità nel lavoro. Le parti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Le parti recepiscono i principi a cui si ispira il "Codice delle pari opportunità" vigente, tra uomo e donna.

Art. 26 - Convenzioni

Allo scopo di favorire un'applicazione delle convenzioni corrispondenti alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura, le parti convengono quanto segue:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 1) tenuto conto della stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, i programmi di assunzione interesseranno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno programmati per tutte le attività stagionali presenti nell'anno, all'interno della stessa azienda, oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi Per tali assunzioni programmate si potranno definire calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali, e l'esplicitazione dei tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Si potranno predisporre programmi condivisi tra più aziende, qualora fosse prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso dello stesso anno, o stagione, o mese o settimane so giornata;
- 2) le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro territorialmente competenti, si esamineranno i programmi di assunzione per verificarne la conformità alla normativa vigente.

Art. 27 - Vendita dei prodotti sulla pianta

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

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente C.C.N.L., salvo condizioni di miglior favore.

Art. 28 - Esternalizzazione mediante appalti

Le imprese agricole interessate a esternalizzare specifiche fasi del processo produttivo ricorrendo ad appalti sono tenute a verificare che gli appaltatori ai quali intendono affidare l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda, siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legge in materia di appalto.

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

L'impresa appaltatrice deve essere dotata delle macchine e delle attrezzature necessarie utili all'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. Tuttavia, l'impresa appaltatrice può utilizzare anche le macchine e le attrezzature disponibili in azienda per esigenze derivanti dall'esecuzione dell'opera complessiva.

L'impresa appaltante dovrà verificare la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC).

Inoltre, l'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice, anche se condotta in forma cooperativa, applichi, ai lavoratori impegnati nell'attività

oggetto del contratto di appalto, la contrattazione collettiva secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

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

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

Rembo
del...
M. G. G. G.

Tommaso Arcella G. G. G.



G. G. G.
F. G. G.
F. G. G.
F. G. G.
F. G. G.

TITOLO IV - DISCIPLINA DEL PERSONALE

Art. 29 - Classificazione del personale operaio

A) Categorie di operai agricoli

Gli operai del **Comparto Agricoltura e affini** sono classificati sulla base di tre diverse "aree professionali", ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria. Tali aree sono a loro volta suddivise dalla contrattazione provinciale, e per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto, in differenti profili professionali, con individuazione delle mansioni e l'attribuzione dei relativi parametri di inquadramento. La classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area 1a – declaratoria

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

Area 2a – declaratoria

Fanno parte di quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Area 3a – declaratoria

Fanno parte di quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali. Tali lavoratori possono essere adibiti anche ai servizi di accoglienza clienti dai datori di lavoro che esercitano attività agrituristica, entro il limite massimo del 33% delle ore lavorative settimanali.

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

La superiore disciplina è applicata a tutti i lavoratori del Comparto Agricoltura e affini, tranne per gli operai florovivaisti, a cui si applica la seguente regolamentazione.

B) Disciplina specifica per gli operai florovivaisti

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

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

La classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

Area 1a – declaratoria

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

Livello "a" – ex specializzato super

- ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata

competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;

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

Livello "b" - ex specializzati

- vivaisti;
- potatore;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;

Mario De Luca
 Tommaso Cucullo
 Gaio De Santis
 Marco...
 Felice...
 Felice...
 Felice...
 Felice...

- conduttori patentati di autotreni – automezzi – trattori;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre.

Area 2a – declaratoria

Fanno parte di quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Livello "c" - ex qualificati super

- addetti agli impianti termici;
- aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Livello "d" - ex qualificati

- tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b";
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

Area 3a – declaratoria

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

Livello "e" - ex comuni

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

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

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

Impegno a verbale

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

Tamara Casella
 Gioia N. S. S.
 Umberto
 S. S. S.
 M.F.

J. J. J.
 J. J. J.
 J. J. J.
 J. J. J.

Art. 30 - Mansioni e variazione dei profili professionali

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente, **ai sensi dell'art. 2103 c.c.** Se, per esigenze dell'azienda, detti operai vengono assegnati a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, essi conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; invece se detti operai vengono assegnati a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, essi acquisiscono il diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni; acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente. In ogni caso il lavoro prestato nel profilo professionale con livello retributivo superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

Art. 31 - Mansioni e variazione dei profili professionali per gli operai florovivaisti

Per esigenze dell'azienda, il lavoratore può essere temporaneamente adibito a mansioni di profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservando, comunque, i diritti e la retribuzione del profilo professionale a cui appartiene.

Se per esigenza dell'azienda, il lavoratore 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.

In entrambe le ipotesi trova applicazione l'art. 2103 c.c..

[Handwritten signatures and notes in the margins:]
Top left: *Tommaso Arcella*
Left side (vertical): *Edhane*, *Rumbo*
Bottom left: *Fabrizio Carboni*, *Giuseppe V. S. S. S.*
Bottom center: *[Signature]*
Bottom right: *[Signature]*
Right side (vertical): *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*

TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 32 - Orario di lavoro

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

In ottemperanza a quanto stabilito della legislazione vigente, tale orario può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

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

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

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

Dato per assodato il limite di orario di cui al primo comma del presente articolo, nonché quelli di cui al terzo comma del presente articolo, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, ad esclusione delle attività zootecniche, ed anche per periodi limitati dell'anno, una diversa distribuzione dell'orario settimanale medesimo anche su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da prestare nei rimanenti giorni della settimana.

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

Art. 33 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente coincidente con la domenica.

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

Agli operai di età inferiore ai 18 anni dev'essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica, come da legislazione vigente. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo restando il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

demandata ai contratti provinciali.

Art. 34 - Ferie

Il lavoratore dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto a un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative, e per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda.

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

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Per i giovani di età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art. 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e successive modifiche e integrazioni.

Nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, il datore di lavoro, deve tenere conto degli interessi e dei desideri dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze aziendali. Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dal presente contratto.

Art. 35 - Permessi per formazione continua

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno, e comunque per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, e quelli approvati dai Fondi per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 18 della legge n. 388/2000, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Per le aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato, il numero di coloro che può beneficiare dei permessi necessari a partecipare ai corsi non potrà superare, nello stesso momento, la quota di 1 partecipante; la quota dei partecipanti sarà del 10% per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

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

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

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

Art. 36 - Permessi straordinari e congedi parentali

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

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

In caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge, è riconosciuto il diritto ad un permesso retribuito di tre giorni. Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

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

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

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

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

Art. 37 - Permessi per corsi di recupero scolastico

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

Per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato, il numero degli operai a tempo indeterminato che, nello stesso momento, può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare, la quota di uno, ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

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

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

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per

Tommaso Cecillo

by

MM

by

by

Antonio Cecillo

by

Del Lavoro

by

MT

by

Giuseppe

by

Fabrizio Pizzelli

Carlo Pizzelli

by

la formazione riconosciuti dall'art.5 della legge n. 53/2000.

Art. 38 - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

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

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

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

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

In base all'art. 49 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai già menzionati operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo come dal presente C.C.N.L.

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

- a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica.

Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

- b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono, altresì, convenire:

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

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

Art. 39 - Giorni festivi - Operai florovivaisti

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

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

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

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

- a) verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio, in caso di giornata non lavorata;

Tommaso Scicillo

[Signature]

[Signature]

[Handwritten note]

[Handwritten note]

[Handwritten note]

[Handwritten note]

[Handwritten note]

[Handwritten note]

[Handwritten note]

[Handwritten note]

- b) se la giornata è lavorata è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate, è dovuto agli operai a tempo indeterminato di cui all'art. 22 del presente contratto, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al III elemento prevista dall'art. 49 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo previste dal presente C.C.N.L..

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

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

Le parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

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

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

Art. 40 - Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro.
 Si considera lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti come previsto dal presente C.C.N.L.
 Si considera lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi

Del bene Tommaso Cavallo

Alembo

Mg

Erica V. S. ...

G. L. ...

...

...

F. ...

L. ...

...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali. Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

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

Le maggiorazioni di cui saranno applicate sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito dal presente contratto.

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

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

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

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

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

Riguardo la disciplina del lavoro straordinario nei rapporti a tempo parziale si rimanda a quanto disposto dall'art.)5 del presente C.C.N.L.

Art. 41 - Interruzioni e recuperi

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

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché alle cause indicate al comma successivo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il

Romano Ciavillo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

Per l'operaio a tempo indeterminato i contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali. Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, Il. 457.

Art. 42 - Attrezzi e utensili

Di regola gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende, salvo diverse consuetudini locali. Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

Art. 43 - Pianificazione del lavoro

E' demandato alla contrattazione provinciale di lavoro 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. In proposito sarà esaminata la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione dei turni di lavoro, le squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella dell'integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Gli Osservatori provinciali concorreranno alla soluzione dei problemi suindicati, con studi e proposte dedicati con analisi specifica.

Inoltre, i contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte volte ad assicurare il reclutamento di manodopera alle imprese plurifamiliari dirette coltivatrici, costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica, che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

Luigi ...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Vertical Signature]

[Vertical Signature]

[Vertical Signature]

[Vertical Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

TITOLO VI - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 44 - Elementi della retribuzione

La retribuzione i compone dei seguenti elementi:

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

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

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione, qualora se ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato.

Tale valore deve essere conteggiato ai fini del calcolo della 13a e 14a mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il terzo elemento spetta agli operai a tempo determinato come 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 in percentuale del terzo elemento, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale.

Al momento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 23, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

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

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

I contratti provinciali firseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

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

Aumenti salariali

Commissario

[Handwritten signatures]

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Vertical handwritten notes on the right margin]

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 23 maggio 2022, per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del CCNL, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° giugno 2022 del 3%;
- a decorrere dal 1° gennaio 2023 dell'1,2 %;
- a decorrere dal 1° giugno 2023 dello 0,5 %.

La suddetta percentuale del 3 per cento, relativa alla prima tranche di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

Minimi salariali di area per ora lavorata

Lavoratori a tempo determinato (OTD),

CATEGORIA	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO NOT.E STR.FEST.	LAVORO FEST.NOTT.	TFR GIORNALIERO	TFR ORARIO
livello 1 (nuovo livello) Area 1a	15,28 €	18,21 €	19,38 €	19,97 €	21,14 €	6,57 €	1,01 €
livello 2 Area 1a	14,50 €	17,28 €	18,39 €	18,94 €	20,06 €	6,23 €	0,96 €
livello 3 Area 1a	13,65 €	16,27 €	17,31 €	17,83 €	18,88 €	5,87 €	0,90 €
livello 4 Area 2b	13,00 €	15,49 €	16,49 €	16,98 €	17,98 €	5,59 €	0,86 €
livello 5 Area 2b	12,25 €	14,60 €	15,54 €	16,01 €	16,95 €	5,27 €	0,81 €
livello 6 (ex comune p.137) Area 3a	10,79 €	12,86 €	13,69 €	14,10 €	14,93 €	4,64 €	0,71 €
livello 7 (ex comune p.110) Area 3a	9,68 €	10,35 €	11,01 €	11,34 €	12,01 €	3,73 €	0,57 €
livello 8 (ex raccolta) Area 3a	9,00 €	9,37 €	9,97 €	10,27 €	10,87 €	3,38 €	0,52 €

Lavoratori operai a tempo indeterminato (OTI)

CATEGORIA	RETRIBUZIONE	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO NOT.E STR.FEST	LAVORO FEST.NOTTURNO
livello 1 Area 1a	1980,15 €	11,72 €	14,65 €	16,41 €	17,58 €
livello 2 Area 1a	1878,33 €	11,11 €	13,89 €	15,55 €	16,67 €
livello 3 Area 2b	1768,46 €	10,46 €	13,08 €	14,64 €	15,69 €
Livello 4 Area 2b	1683,46 €	9,96 €	12,45 €	13,94 €	14,94 €
livello 5 Area 2b	1587,42 €	9,39 €	11,74 €	13,15 €	14,09 €
livello 6 Area 3a	1398,54 €	9,00 €	10,35 €	11,59 €	12,42 €

I contratti provinciali non possono determinare i salari contrattuali inferiori ai minimi di area **nazionali**, per tutti i livelli di ogni area professionale

"Welfare" contrattuale

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

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

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

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

Art. 45 - Ex scala mobile

I salari contrattuali e i minimi di area, previsti dall'art. 48, sono già comprensivi dell'indennità di contingenza così come stabilita dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38 e dalla legge 13 luglio 1990, n. 191 e successive modifiche ed integrazioni (accordo sul costo del lavoro del 3 I luglio 1992).

Art. 46 - Tredicesima mensilità

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'operaio matura tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

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

Art. 47 - Quattordicesima mensilità

La 14^a mensilità spetta agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, deve essere corrisposta alla data del 30 aprile di ogni anno, ed è pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato la 14^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

Vertical handwritten notes on the left margin:
Cecilia
Cattaneo
Pd base
M
M
Cecilia

Vertical handwritten notes on the right margin:
Cotore
Johann
W
Ferdinand
Loni
Cottore

Handwritten signatures at the bottom of the page:
[Signature 1]
[Signature 2]
[Signature 3]

Art. 48 - Scatti di anzianità

A decorrere dal 1° febbraio 1983, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, gli operai a tempo indeterminato hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, al pagamento di una somma in cifra fissa pari a € 9,00 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 suddette somme sono frazionabili ad ora e/o a giornata, secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

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

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

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente concorre ad ogni effetto al calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

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

A decorrere dal 1° luglio 2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art. 31 del presente contratto collettivo nazionale, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da € 9,00 a € 9,89 per gli operai comuni;
- da € 10,33 a € 11,36 per gli operai qualificati;
- da € 10,85 a € 11,93 per gli operai qualificati super;
- da € 11,36 a € 12,50 per gli operai specializzati;
- da € 11,62 a € 12,78 per gli operai specializzati super.

Art. 49 - Obblighi specifici delle parti

In ottemperanza alle norme contenute nel presente CCNL, Le aziende dovranno corrispondere agli operai le competenze maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14^a mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13^a mensilità: in coincidenza delle festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto;

- per gli operai a tempo determinato: le festività, la 13^a e 14^a mensilità sono conglobati nel 3° elemento.

Gli operai sono tenuti ad eseguire il lavoro loro affidato con rigore e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda presso la quale sono in rapporto subordinato, né diffondere notizie sull'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne un uso tale da arrecare un pregiudizio agli interessi dell'azienda, ai sensi dell'art.2105 c.c..

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

Art. 50 - Rimborso spese

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

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

Art. 51 - Cottimo

In sede di stipula dei contratti provinciali, le Organizzazioni provinciali disciplineranno il cottimo in base alle situazioni riferite alle tipologie di azienda di cui all'art. 1 "Oggetto del contratto".

Art. 52 - Trattamento di fine rapporto

L'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto, in ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, secondo le previsioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il trattamento di fine rapporto si calcola sommando, per ogni anno di servizio, una quota pari e non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è riproporzionata alle frazioni di anno, e quantificando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica per i rapporti di lavoro che decorrono dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes on the left margin: Roberto Cattaneo, Pirelli, S. S. S. S., Kumbo, Ed. S. S. S. S., Tommaso Cavalle]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

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

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

In entrambi i casi il t.f.r. non si calcola sul terzo elemento.

Ambrò Solimine M

[Signature]

Carla Sora

Tommaso Coriello

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Enrico Sani Sani

Roberto Sani

[Signature]

[Signature]

Roberto Sani

TITOLO VII - PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE**Art. 53 - Previdenza e assistenza**

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

Art. 54 - Malattia e infortunio - Operai agricoli

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

In luogo di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, per un massimo di dodici mesi dall'infortunio.

Perdurando l'infermità e trascorso tale periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'identità 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 sino all'inizio della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, al momento in cui sopraggiunge la malattia o l'infortunio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso.

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

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

Art. 55 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro**Malattia**

L'integrazione salariale, corrisposta dall'Ente Bilaterale EBAA agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale corrispondente al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso. Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte dall'Ente Bilaterale EBAA, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, pari all'80% del salario giornaliero contrattuale.

Infortuni sul lavoro

La integrazione salariale corrisposta dall'Ente Bilaterale EBAA agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge

[Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page]

[Handwritten notes in blue ink on the left margin]

[Handwritten notes in blue ink on the right margin]

per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale ~~relative~~ corrispondente al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

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

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

Art. 56 - Cassa integrazione salari

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

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

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

Art. 57 - Anticipazione trattamenti assistenziali

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

Norma transitoria

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

Art. 58 - Lavori pesanti o nocivi

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

Art. 59 - Sicurezza e tutela della salute dei lavoratori

Le aziende che applicano il presente CCNL sono vincolate al rispetto delle norme di materia di sicurezza dei propri dipendenti, ai sensi dell'art. 2097 c.c. e del D.Lg. vo n. 81/2008 e normativa collegata.

Ai fini di tutelare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività":

- a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e riconoscendo agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Per completare l'orario lavorativo giornaliero gli operai saranno impiegati in altri lavori ordinari dell'azienda;
- b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di due ore e venti minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

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

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

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

Art. 60 - Lavoratori tossicodipendenti

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

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro è tenuto a

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes on the left margin: MF, Rimbors, Sol hms, Francesco Cecchiello]

[Vertical handwritten notes on the right margin: Fattore, Fattore, Fattore, Fattore, Fattore, Fattore]

presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal Servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

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

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

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

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità cli 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.

Giuseppe Ciarullo
Giovanna
MF
Remiche
Dolice

John P. ...

...

John P. ...

...

Giuseppe Ciarullo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

TITOLO VIII - SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 61 - Trasferimento di azienda

Il trasferimento d'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. 62 - Servizio militare

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

Art. 63 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

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

Giusta causa

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

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

Giustificato motivo

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

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

Stefano Catoro
 Paolo & Laura
 M.F.
 M. S. M. S. M. S.
 S. M. S. M. S. M. S.

C. Lusi
 F. M. S. M. S. M. S.
 F. M. S. M. S. M. S.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato secondo i termini di preavviso di cui all'art.71 del presente contratto.

Il provvedimento di licenziamento, sia 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 lesa nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria Organizzazione sindacale la quale esperirà il tentativo di amichevole risoluzione.

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

Art. 64 - 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 **ex art. 2119 c.c.**

Art. 65 - Preavviso di risoluzione del rapporto

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

I termini di preavviso decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, e sono così definiti:

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

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

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

Art. 66 - Obblighi di diligenza e lealtà dei dipendenti Norme disciplinari - Operai agricoli

I lavoratori, dato il rapporto di lavoro instaurato, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e sono tenuti ad eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes and signatures on the left and right margins of the page]

I contratti provinciali di lavoro debbono prevedere le violazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura delle stesse.

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

Art. 67 - Norme disciplinari - Operai florovivaisti

I lavoratori, dato il rapporto di lavoro instaurato, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e sono tenuti ad eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

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

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

- a) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
 - che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;
- b) con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al par. 1.

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

Art. 68 - Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi – Operai florovivaisti

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

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 73 il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione sindacale esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Giuseppe Cecchi
 Gioia & Lom
 M.F. Romano
 Del bene
 A. U. U. G.

Felice Pirelli
 Toni Manno
 [Signature]
 [Signature]

[Signatures]

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI

Art. 69 - Delegato d'azienda - Operai agricoli

Nelle aziende con organico superiore a più di 15 operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmataria del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti dai lavoratori occupati in azienda, e tra questi dovranno essere scelti i candidati.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 77 del presente contratto.

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

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto come delegato di azienda non sarà soggetta ad alcuna modifica per effetto di tale nomina.

L'elezione dei delegati si svolgerà tramite riunione unica dei lavoratori dell'azienda o anche attraverso riunioni separate per raggruppamenti sindacali.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia provinciali che territoriali, comunicheranno con lettera scritta i nomi dei delegati d'azienda eletti, indirizzata alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e, per conoscenza, alle Direzioni aziendali.

I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

- vigilare ed intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali nonché adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 70 - Tutela del delegato d'azienda

Il delegato d'azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto né subire misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in luogo del rapporto di lavoro, per motivi connessi all'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".

MF
Pirella Göttsche
Kunze
S. Kees
Foltaro Cetero

C. Luv
W. S. S.
J. S. S.
J. S. S.
J. S. S.
J. S. S.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Art. 71 - Rappresentanze sindacali unitarie

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

In tale contesto, le parti convengono di riservare alle OO.SS. firmatarie il C.C.N.L. di costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali, **nelle imprese e presso i datori di lavoro che occupino più di 15 lavoratori dipendenti.**

Le parti convengono, altresì che:

- alle sole OO. SS firmatarie è riservato il diritto di indire le elezioni R.S.A.;
- alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto, **nelle imprese e presso i datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti.**

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

Art. 72 - Riunioni dei lavoratori in azienda

I lavoratori hanno diritto di esercitare la libertà di riunirsi negli spazi 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 Rappresentanze sindacali aziendali indicano le riunioni, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono prendere parte dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale aziendale, previa comunicazione da indirizzare al datore di lavoro.

Art. 73 - Permessi sindacali

I lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali o provinciali ed i delegati aziendali, hanno diritto a usufruire dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività connesse alle loro funzioni.

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

I lavoratori eletti delegati d'aziendali hanno diritto a quattro ore di permessi mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.

Per i dirigenti sindacali di cui sopra è previsto il diritto a usufruire di permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a dieci giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione

M. Pirelli
Conferenza
Del Lavoro
Comitato
Accordo

P. Vanni
Accordo
Accordo
Accordo

scritta al datore di lavoro 24 ore prima in caso di permessi retribuiti e 3 giorni prima in caso di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di lavoro più intenso, o che si assentino contemporaneamente più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Le Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori notificano **nelle forme di legge** i nominativi dei lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, indirizzata alle Organizzazioni provinciali dei datori di Lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi, e per conoscenza, alle Direzioni aziendali. I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione.

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

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

Art. 74 - Quote sindacali per delega

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto a percepire, tramite ritenuta sulla **retribuzione**, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro erogare, con le modalità stabilite dai contratti provinciali, garantendo la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

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

TITOLO X - NORME FINALI

Art. 75 - Controversie individuali

Qualora si instauri una controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dovuta all'applicazione di leggi, del contratto collettivo o, comunque, in correlazione alla sussistenza del rapporto di lavoro, in caso di non raggiungimento di un accordo tra le parti, la controversia individuale **potrà essere affidata su base volontaria** alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di conciliazione. Se la controversia deriva dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente

svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 33 del presente contratto, il tentativo di conciliazione bonaria sarà realizzato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Qualora il tentativo di conciliazione bonaria relativo al riconoscimento del profilo professionale si concluda con esito negativo, la controversia potrà essere demandata all'Ente Bilaterale.

Art. 76 - Controversie collettive

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

Art. 77 - Condizioni di miglior favore

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

Art. 78 - Contrattazione provinciale - Operai agricoli

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

Questo II livello di contrattazione è disciplinato da quanto stabilito all'art. 2 del presente C.C.N.L. La contrattazione provinciale può inoltre comprendere materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di definirne la disciplina, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 5 - Crescita economica ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi
- art. 7 - Ente Bilaterale Agricoltura e Alimentare - Osservatorio Nazionale
- art. 13 - Assunzione
- art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 18 - Apprendistato professionalizzante
- art. 20 - Riassunzione
- art. 24 - Mobilità territoriale della manodopera
- art. 25 - Lavoratori migranti
- art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 31 - Classificazione
- art. 34 - Orario di lavoro
- art. 35 - Riposo settimanale
- art. 37 - Permessi per formazione continua
- art. 39 - Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 42 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 44 - Interruzioni e recuperi operai agricoli
- art. 47 - Organizzazione del lavoro
- art. 49 - Retribuzione

MF
 Numero del nuovo contratto Colore
 Romano Quicchio
 Gioi N. Sam

C. M. P. A.

Federico Scellà N.

Ferruccio M.

C. M. P. A.

G.

J.

M.

S.

- art. 54 - Obblighi particolari tra le parti
- art. 55 - Rimborso spese
- art. 56 - Cottimo
- art. 64 - Lavori pesanti o nocivi
- art. 65 - Tutela della salute dei lavoratori
- art. 72- Norme disciplinari operai agricoli
- art. 75 - Delegato d'azienda operai agricoli
- art. 81 - Quote sindacali per delega

Le parti sono **vincolate al rispetto della** presente normativa contrattuale.

I contratti provinciali hanno validità quadriennale.

La disdetta dei contratti provinciali va recapitata a mezzo raccomandata a.r. **ovvero PEC** almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

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

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

Art. 79 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

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

Le parti concordano, specificamente, per quanto concerne le attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria atte a tutelare l'ambiente prevenendone i rischi correlati alla fragilità del territorio ed agli incendi boschivi, di garantire il pieno rispetto delle disposizioni nazionali in materia di sicurezza, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo, ove necessario, specifiche attività formative. Inoltre, le imprese presteranno particolare attenzione e sorveglianza sanitaria nei confronti di quei lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici. Ove per esigenze legate a tale vigilanza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario.

Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore. I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

Mario Folte

Edoardo

Renzo

Giovanni

Giovanni

Giovanni

Giovanni

Giovanni Folte

Giovanni Folte

Giovanni Folte

Giovanni Folte

Art. 80 - Impegno delle Parti

Le Parti, al fine di garantire una effettiva, organica ed estesa applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di mercato del lavoro, di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in favore degli operai agricoli e florovivaisti, nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, convengono di istituire, all'atto della stipula del C.C.N.L., una Commissione paritetica bilaterale, composta da 6 membri, con il compito di:

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

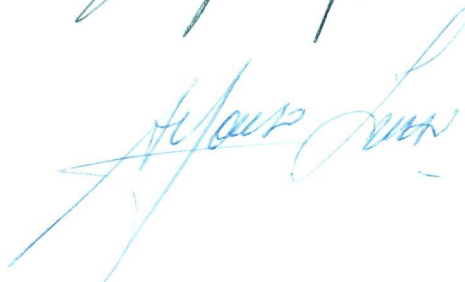

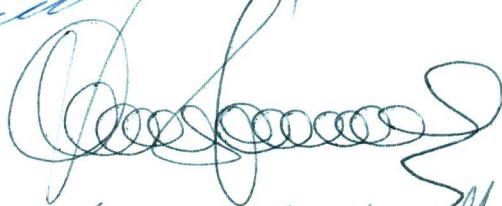
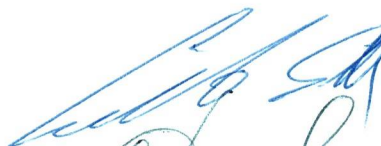
Alessandro Del Fico

Osvaldo Mesei

Tommaso Arcella

Leandro Petrone

Benedetto Ajaccio



Mario Billo
Sergio
Ferdinando
Giuseppe
Mauro
Mario
Giovanni
Giovanni