



CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
di LAVORO



CCNL

PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ
NEL COMPARTO

AGRICOLTURA E FLOROVIVAISMO



RUBETTINO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE

**IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ
NEL COMPARTO DELL'AGRICOLTURA
E DEL FLOROVIVAISMO**

RUB3ETTINO

Indice

Premessa	11
 TITOLO I – VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	 13
Art. 1 - Oggetto del Contratto	13
Art. 2 - Struttura della contrattazione	15
Art. 3 - Contratto nazionale	15
Art. 4 - Contratto provinciale e trattamenti di welfare	16
Art. 5 - Periodo di validità del contratto	19
Art. 6 - Distribuzione ed efficacia del contratto	20
Art. 7 - Crescita economica ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi	20
 TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI	 21
Art. 8 - Bilateralità	21
Art. 9 - Ente Bilaterale Agricoltura – Osservatorio Nazionale	23
Art. 10 - Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa	25
Art. 11 - Casse extra legem/Ente Bilaterale Agricoltura	25
Art. 12 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai del Comparto	25
Art. 13 - Percorso formazione professionale e continua	26
Art. 14 - Commissione nazionale paritetica per le “pari opportunità “	27
Art. 15 - Azioni bilaterali del mercato del lavoro	28
 TITOLO III - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	 29
Art. 16 - Assunzione	29
Art. 17 - Contratto di lavoro individuale	30
Art. 18 - Periodo di prova	31
Art. 19 - Ammissione al lavoro, tutela delle donne, della gravidanza e della genitorialità e dei minori	31
Art. 20 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	32
Art. 21 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere	33
Art. 22 - Somministrazione di lavoro	37

Art. 23 - Riassunzione	38
Art. 24 - Categorie di operai agricoli	38
Art. 25 - Trasformazione del rapporto	39
Art. 26 - Mobilità territoriale della manodopera	40
Art. 27 - Appalti	41
Art. 28 - Manodopera migranti	41
Art. 29 - Trasporti ed asili nido	42
Art. 30 - Pari opportunità	42
Art. 31 - Convenzioni	43
Art. 32 - Vendita dei prodotti sulla pianta	43
Art. 33 - Esternalizzazione mediante appalti	43
 TITOLO IV - DISCIPLINA DEL PERSONALE	 45
Art. 34 - Classificazione del personale	45
Art. 35 - Mansioni e variazione dei profili professionali	48
 TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO	 49
Art. 36 - Orario di lavoro	49
Art. 37 - Riposo settimanale	50
Art. 38 - Ferie	50
Art. 39 - Permessi per formazione continua	50
Art. 40 - Permessi straordinari e congedi parentali	51
Art. 41 - Permessi per corsi di recupero scolastico	52
Art. 42 - Giorni festivi	52
Art. 43 - Lavoro straordinario, festivo, notturno	54
Art. 44 - Interruzioni e recuperi	55
Art. 45 - Attrezzi ed utensili	55
Art. 46 - Pianificazione del lavoro	56
 TITOLO VI - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO	 57
Art. 47 - Elementi della retribuzione	57
Art. 48 - Ex scala mobile	60
Art. 49 - Tredicesima mensilità	60
Art. 50 - Quattordicesima mensilità	60
Art. 51 - Scatti di anzianità	60
Art. 52 - Obblighi specifici tra le parti	61
Art. 53 - Rimborso spese	62
Art. 54 - Cottimo	62
Art. 55 - Trattamento di fine rapporto	62

TITOLO VII - PREVIDENZA-ASSISTENZA-TUTELA DELLA SALUTE	64
Art. 56 - Previdenza e assistenza	64
Art. 57 - Malattia ed infortunio	64
Art. 58 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro	65
Art. 59 - Cassa integrazione salari	65
Art. 60 - Anticipazione trattamenti assistenziali	66
Art. 61 - Lavori pesanti o nocivi	66
Art. 62 - Tutela della salute dei lavoratori	66
Art. 63 - Lavoratori tossicodipendenti	67
 TITOLO VIII - SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	 68
Art. 64 - Trasferimento di azienda	68
Art. 65 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	68
Art. 66 - Dimissioni per giusta causa	69
Art. 67 - Risoluzione del rapporto di lavoro – termine di preavviso	69
Art. 68 - Norme disciplinari	70
Art. 69 - Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi	70
 TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI	 71
Art. 70 - Delegato d'azienda	71
Art. 71 - Tutela del delegato d'azienda	72
Art. 72 - Rappresentanze sindacali unitarie	72
Art. 73 - Riunioni dei lavoratori in azienda	73
Art. 74 - Permessi sindacali	73
Art. 75 - Quote sindacali per delega	74
 TITOLO X - NORME FINALI	 75
Art. 76 - Controversie individuali	75
Art. 77 - Controversie collettive	75
Art. 78 - Condizioni di miglior favore	75
Art. 79 - Contrattazione provinciale	76
Art. 80 - Sicurezza sui luoghi di lavoro	77
Art. 81 - Impegno delle Parti	77

L'anno 2024, il giorno diciannove del mese di settembre, presso la sede nazionale della **CONFSAL** Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori, in Roma, al viale di Trastevere n.60,

tra

l'**UNSIC** Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori - rappresentata dal Presidente Nazionale, Dott. Domenico MAMONE

e

la **FNA CONFSAL** Federazione Nazionale Agricoltura - rappresentata dal Segretario Nazionale Generale, Dott. Cosimo NESCI, assistita dalla **CONFSAL** Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori - rappresentata dal Segretario Generale, Prof. Angelo Raffaele Margiotta,

è stato stipulato

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai delle imprese esercenti attività nel Comparto dell'Agricoltura e Florovivaismo

Premessa

L'Associazione datoriale Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori (UNSI) e l'Organizzazione dei lavoratori Federazione Nazionale Agricoltura aderente alla CONFSAL (FNA CONFSAL), hanno deciso la stipula del presente CCNL, ritenendolo un momento qualificante della propria azione sindacale, a sostegno degli interessi dei lavoratori e delle imprese del comparto Agricolo e Florovivaista.

In questa fase di confronto le Parti contraenti vedono, nell'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 comparto.

Le Parti, pertanto, esprimono, sottoscrivendo il presente C.C.N.L., la volontà condivisa di migliorare le relazioni sindacali, in funzione della qualità e della produttività del lavoro, anche per mezzo del confronto in sede paritetica e bilaterale, l'implementazione dell'apparato formativo atto a fornire competenze e professionalità, nonché la promozione di iniziative e servizi di elevata ricaduta occupazionale e di efficienza per le imprese e per il Sistema-Agricoltura.

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

A tal fine, le parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di soggetti rappresentativi a livello collettivo di datori e lavoratori, riconoscono l'esigenza di garantire gli interessi e le esigenze anche attraverso un consolidamento del ruolo della bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro.

È intenzione condivisa il miglioramento dell'andamento del rapporto di lavoro nella reciprocità delle prestazioni, mediante il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Le parti sottoscrittrici il presente C.C.N.L. considerano la contrattazione collettiva strumento centrale per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a sviluppare un confronto, con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le

esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo delle imprese e dei lavoratori in agricoltura.

Particolare attenzione il presente CCNL dedica all'istituto del welfare aziendale, impiantato sul sistema bilaterale, per consentire di rispondere meglio alle esigenze del mercato del lavoro in un settore, quello dell'agricoltura e del florovivaismo, interessato da profondi processi di riorganizzazione e riqualificazione produttiva.

Anche alla luce delle recenti pronunce giurisdizionali in materia di rappresentatività, essendo le organizzazioni contraenti dotate del requisito della "rappresentatività comparata" e presenti nel CNEL, il presente contratto è funzionale anche a quanto previsto dall'art. 1 comma 1175 legge n. 296/2006 e dall'art. 1 comma 1, decreto n. legge 338/1989.

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

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

Le parti contraenti trasmetteranno, con gli strumenti di notifica previsti dalla legge, copia del presente C.C.N.L. al C.N.E.L. (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro e con salvezza dei trattamenti più favorevoli applicati dalle singole imprese. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente C.C.N.L., o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso e vincolante dei soggetti contraenti.

TITOLO I – VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Oggetto del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 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 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 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 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.

Il campo di applicazione del presente CCNL, comprende:

- ✓ 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:
- ❖ 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;
- ❖ 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,
- puntini 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;
- 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;
- silvicoltura e manipolazione dei prodotti derivanti dalla silvicoltura ovvero segagione, riduzione in tondelli, tavole, travi e altri prodotti similari compresi i sottoprodotti, semilavorati e scarti di segagione delle piante.

Art. 2 - Struttura della contrattazione

In riferimento alla contrattazione aziendale, per alcuni settori agricoli che necessitano di specifiche regolamentazioni, le parti del CCNL possono delegare alla contrattazione di secondo livello la definizione di alcune discipline, mantenendo comunque l'applicazione integrale del CCNL. Inoltre, i gruppi di imprese, individuati ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile e del d.lgs. n. 74 del 2002, possono stipulare accordi con le organizzazioni firmatarie del presente contratto, garantendo trattamenti di miglior favore ove previsti.

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale:

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

Art. 3 - Contratto nazionale

Il presente CCNL ha una durata quadriennale e disciplina vari aspetti relativi alle relazioni sindacali tra le parti contraenti, alle condizioni normative ed economiche per lo svolgimento del lavoro, nonché alle dinamiche della contrattazione collettiva a livello nazionale e provinciale.

Al momento del rinnovo del contratto, in particolare per quanto riguarda i profili salariali, uno degli obiettivi principali sarà quello di proteggere il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto dell'andamento dell'inflazione. Questo sarà fatto considerando anche le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro e della competitività del settore agricolo.

Durante le negoziazioni per il rinnovo del contratto, le parti definiranno anche l'elemento economico che sarà riconosciuto ai lavoratori per compensare l'eventuale periodo di carenza contrattuale. Le parti a livello nazionale hanno la possibilità di raggiungere specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo economico e occupazionale o di gestire situazioni di crisi. Tuttavia, le conseguenze di tali intese sugli istituti contrattuali devono essere basate su parametri oggettivi che sono identificati nel contratto collettivo nazionale.

Affinché tali intese siano efficaci, è necessario che siano preventivamente ed esplicitamente approvate dalle parti che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro. Questo significa che le modifiche o le deroghe temporanee agli istituti contrattuali devono essere validate dalle parti firmatarie del CCNL prima di essere applicate.

Questa disposizione consente alle parti di adattare il contratto collettivo nazionale per affrontare situazioni specifiche o per avviare iniziative sperimentali che possono influenzare le condizioni di lavoro e l'occupazione, pur mantenendo un quadro di riferimento stabile e coerente con gli obiettivi generali del contratto.

Il C.C.N.L. ha durata quadriennale 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.

Art. 4 - Contratto provinciale e trattamenti di welfare

Il contratto provinciale ha durata quadriennale 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 dal 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 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

Per la disciplina e la materiale fruizione della fattispecie dei trattamenti di welfare si richiamano espressamente le fonti normative che si sono succedute nel tempo e precisamente: l'art. 51 DPR n. 917/1986; la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015

(Legge di Stabilità 2016); il Decreto 25 marzo 2016, la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 (Legge di Bilancio 2017), la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (Legge di Bilancio 2018); Circolare n. 5 dell'Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018; Risoluzione n. 55/E dell'Agenzia delle Entrate del 25 settembre 2020; Legge di bilancio 2022, il DL 14 gennaio 2023, n.5 (c.d. Decreto Trasparenza), la Risoluzione n. 59/2024 dell'Agenzia delle Entrate. Per l'anno 2024 le modalità di erogazione del Premio di risultato sono le seguenti:

1. Premio di Risultato in busta paga: tassazione del 5%, con limite del premio di 3.000 euro lordi annui e limite del reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente di 80.000 euro.
2. Premio di Risultato convertito in welfare: detassazione totale, con limite del premio di 3.000 euro lordi annui e limite del reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente di 80.000 euro nel caso di flexible benefit, tranne casi specifici ed altri limiti per fringe benefit e buoni pasto;
3. premialità tramite Welfare Puro: detassazione totale, nessun limite, necessita solamente di un accordo aziendale interno.

Gli accordi relativi alle erogazioni di welfare dovranno essere disciplinati in specifici accordi sindacali territoriali e conseguentemente 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;
- prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali;
- andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi e ricavandone le percentuali in più o in meno;
- valore aggiunto agricolo ai prezzi di base;
- livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorate, verificando gli scostamenti in aumento o in diminuzione e quantificandone le percentuali.

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 che

viene demandata all'Ente Bilaterale al quale potrà essere affidata anche la raccolta e verifica dei dati nonché la dichiarazione di sussistenza (o meno) dell'incremento di produttività, qualità o di altri elementi di competitività che determina la corresponsione dell'erogazione premiale.

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

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

Casi di esclusione

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

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

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

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

Aziende 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. 5 - Periodo di validità del contratto

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello in precedenza stipulato, ha durata quadriennale e decorre dal 01.09.2024 al 31.08.2028. La proce-

dura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, con la presentazione delle c.d. “piattaforme rivendicative”. Il contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno se non vi è disdetta da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza, 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.

Art. 6 - Distribuzione ed efficacia del contratto

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.

Art. 7 - 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.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 - Bilateralità

Il sistema delle relazioni sindacali è costituito dall'Ente Bilaterale Agricoltura, denominato E.BIL.A.;

Il suddetto Ente bilaterale E.BIL.A. ha il compito in via esemplificativa e non esaustiva di:

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

Alcune delle attività sopra indicate, potranno essere svolte per il tramite delle parti istitutive. Per consentire all'Ente bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate è stabilita una contribuzione minima volontaria a carico dei datori di lavoro pari a:

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

Welfare integrativo a livello nazionale

L'Ente Bilaterale Agricoltura (E.BIL.A.), previa delibera del proprio Comitato Esecutivo finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni:

- una indennità economica agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati nell'ultimo quadrimestre dell'anno solare pari al 30% del minimo retributivo della II area per tre mensilità, in attesa di modifiche legislative in ordine alla disciplina dell'indennità di disoccupazione per gli operai a tempo indeterminato;
- una indennità in favore del genitore lavoratore o lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione facoltativa), pari al 40% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;
- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita di cui al 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 al 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'E.BIL.A. 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 dal 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. 9 - Ente Bilaterale Agricoltura – Osservatorio Nazionale

L'Ente Bilaterale E.BIL.A. 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;
- 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'E.BIL.A. 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 favorir 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 verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le regioni e per quanto di competenza le province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.
- In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione

e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'E.BIL.A. prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Art. 10 - Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano sulla possibilità ed opportunità di costituire a livello nazionale il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti denominato F.A.S.I.L.A.F. che risponde ai requisiti di legge previsti dal D.Lgs. 02.09.1997 n.314 e succ. modd e int.

Il Fondo eroga prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali così come previsto nel proprio regolamento interno.

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

Il Fondo sarà finanziato dalla contribuzione prevista dall'art.8 del presente CCNL nella misura individuata da specifico accordo tra le Parti.

Art. 11 - Casse extra legem/Ente Bilaterale Agricoltura

La Cassa *extra legem*/Ente Bilaterale Agricoltura (E.BIL.A.) costituito dalle Parti a livello nazionale (in fase di registrazione) al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 11 del presente CCNL.

La Cassa *extra legem*/ inoltre può:

- 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.

Il presente contratto nazionale stabilisce la misura della contribuzione destinata al finanziamento della predetta Cassa/Ente.

Le Parti hanno facoltà, nell'interesse generale dei loro rappresentati, di promuovere la costituzione di Enti Bilaterali a livello territoriale.

Art. 12 - 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. 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.

Infortunati 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. 13 - Percorso 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 E.BIL.A.;
2. Fondi interprofessionali.

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

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

L'Ente Bilaterale E.BIL.A. 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 similari 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. 14 - 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:

- 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;
- b) 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;
- c) definisce misure concrete finalizzate alla tutela e alla valorizzazione del lavoro femminile e dei lavoratori svantaggiati;
- d) propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, 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'E.BIL.A., 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.

Art. 15 - 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.

TITOLO III - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 - 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, d.lgs. 81/2015 Decreto Legge 87/2018 convertito dalla L. 96 2018; decreto Lavoro n. 48 del 4.5.2023, 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 cod.civ.. 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 anche agli altri settori produttivi).

Art. 17 - 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. 18 - 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 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 comporta, c.d. mini-comporta, pari alla metà del periodo di prova. In detto comporta vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporta 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. 19 - Ammissione al lavoro, tutela delle donne, della gravidanza e 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. 20 - 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:

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

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 verifichino, 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 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. 21 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere

Riconosciuta l'importanza dell'apprendistato professionalizzante o di 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.

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.

È 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

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

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

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 è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello inferiore 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 tecnicoprofessionali è pari 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

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

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

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

Le ore di formazione "on the job" (a fianco di altri operai qualificati o specializzati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale),

saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor 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 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 la mobilità sul territorio.

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 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. 22 - 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 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. 23 - Riassunzione

Ai lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui al presente 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. 24 - 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:

- a) 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;
- b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per la realizzazione di più lavori 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 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 13a e 14a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 25 - Trasformazione del rapporto

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 prescrizionali 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;

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

Art. 26 - Mobilità territoriale della manodopera

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

A tal riguardo, anche su invito delle parti, da un lato le aziende dovranno indicare, alle sezioni od ai bacini del collocamento territorialmente competenti, il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera con valore previsionale e non vincolante; dall'altro i lavoratori agricoli dovranno iscriversi nelle liste di mobilità.

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

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

- funzionalità e potenziamento dei Servizi per l'impiego per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;
- vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la Regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;
- studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.

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

Art. 27 - Appalti

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

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

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

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

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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 CCNL 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 Agricolo Bilaterale a livello territoriale.

Art. 28 - Manodopera 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 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. 29 - Trasporti ed 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. 30 - 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. 31 - 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:

4. 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. 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 o giornata;
5. 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. 32 - 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. 33 - 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 agricoltura territoriale.

TITOLO IV - DISCIPLINA DEL PERSONALE

Art. 34 - Classificazione del personale

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 e degli impiegati 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.

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 e gli impiegati 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 com-

petenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

Livello “b” - ex specializzati

- vivaisti;
- potatore;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;
- conduttori patentati di autotreni – automezzi – trattori;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre.

Area 2a – declaratoria

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.
- 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.

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

Art. 35 - 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.

TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 36 - 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. 37 - Riposo settimanale

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

Se, per esigenze d'azienda, fosse la prestazione di lavoro si svolge 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 demandata ai contratti provinciali.

Art. 38 - 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. 39 - 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 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 alla 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. 40 - 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. 41 - 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 la formazione riconosciuti dall'art.5 della legge n. 53/2000.

Art. 42 - 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.

Il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo come 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 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:

- c) 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;
- d) 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. 43 - 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 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. 44 - 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 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. 45 - Attrezzi ed 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. 46 - Pianificazione del lavoro

È demandato alla contrattazione provinciale di lavoro individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori 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 volte ad assicurare il reclutamento di manodopera alle imprese plurifamiliari diretto-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.

Il datore di lavoro ha facoltà di applicare la mobilità del personale dipendente per ragioni tecniche, organizzative e produttive.

In caso di trasferimento definitivo del personale da una sede ad un'altra il datore di lavoro riconoscerà i seguenti benefici:

- spese viaggio per la via più breve;
- spese trasloco;
- tre giorni di permesso straordinario onde consentirgli un'adeguata sistemazione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato con un congruo termine il quale non potrà essere inferiore a 5 gg. lavorativi.

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro comandi o distacchi il proprio dipendente presso un'altra azienda.

La disciplina del distacco è dettata dall'art. 30 d.lgs. n. 276/2003, il quale precisa che si parla di distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, rimanendo responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

TITOLO VI - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 47 - Elementi della retribuzione

La retribuzione è composta 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.

Lex 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, 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 fisseranno 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.

Minimi salariali di area per ora lavorata

Lavoratori a tempo determinato (OTD)

<i>Categoria</i>	<i>Lavoro ordinario</i>	<i>Lavoro straord.</i>	<i>Lavoro festivo</i>	<i>Lavoro nott. e straord. fest.</i>	<i>Lavoro festivo notturno</i>	<i>TFR giornaliero</i>	<i>TFR orario</i>
livello 1	15,28 €	18,21 €	19,38 €	19,97 €	21,14 €	6,57 €	1,01 €
Area 1a							
livello 2	14,50 €	17,28 €	18,39 €	18,94 €	20,06 €	6,23 €	0,96 €
Area 1a							
livello 3	13,65 €	16,27 €	17,31 €	17,83 €	18,88 €	5,87 €	0,90 €
Area 1a							
livello 4	13,00 €	15,49 €	16,49 €	16,98 €	17,98 €	5,59 €	0,86 €
Area 2b							
livello 5	12,25 €	14,60 €	15,54 €	16,01 €	16,95 €	5,27 €	0,81 €
Area 2b							
livello 6 (ex comune)	10,79 €	12,86 €	13,69 €	14,10 €	14,93 €	4,64 €	0,71 €
Area 3°							
livello 7 (ex comune) Area 3°	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)					
<i>Categoria</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Lavoro ordinario</i>	<i>Lavoro straord.</i>	<i>Lavoro not. e str. fest</i>	<i>Lavoro fest. notturno</i>
livello 1	1.980,15 €	11,72 €	14,65 €	16,41 €	17,58 €
Area 1a					
livello 2	1.878,33 €	11,11 €	13,89 €	15,55 €	16,67 €
Area 1a					
livello 3	1.768,46 €	10,46 €	13,08 €	14,64 €	15,69 €
Area 2b					
Livello 4	1.683,46 €	9,96 €	12,45 €	13,94 €	14,94 €
Area 2b					
livello 5	1.587,42 €	9,39 €	11,74 €	13,15 €	14,09 €
Area 2b					
livello 6	1.398,54 €	8,28 €	10,35 €	11,59 €	12,42 €
Area 3a					

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, 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. 48 - Ex scala mobile

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

Art. 49 - Tredicesima mensilità

La 13a 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 13a quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

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

Art. 50 - Quattordicesima mensilità

La 14a 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 14a 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 14a mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

Art. 51 - Scatti di anzianità

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 € 8,99 mensili se operai comuni, a

€ 10,33 mensili se operai qualificati, a € 10,85 mensili se operai qualificati super, a € 11,36 mensili se operai specializzati ed a € 11,62 mensili se operai specializzati super.

Le 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.

Gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree del presente contratto collettivo nazionale, sono incrementati nelle seguenti misure:

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

Art. 52 - Obblighi specifici tra le 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;
- 14a mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13a 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 13a e 14a 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 danno. Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti provinciali.

Art. 53 - Rimborso spese

I lavoratori che prestano servizio fuori dal tenitorio comunale dove 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. 54 - 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. 55 - 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 e successivi interventi normativi in materia.

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.

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 TFR non si calcola sul terzo elemento.

Il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, decorrente da almeno 8 anni, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- c) oltre eventuale motivate esigenze.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

La legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 252/2005 recante la Disciplina delle forme pensionistiche complementari pertanto si rimanda, per la compiuta disciplina di destinazione dei ratei di TFR, a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta Legge Finanziaria.

TITOLO VII - PREVIDENZA-ASSISTENZA-TUTELA DELLA SALUTE

Art. 56 - 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. 57 - Malattia ed infortunio

In caso di malattia o di infortunio, l'operaio 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. 58 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro**Malattia**

L'integrazione salariale, corrisposta dall'Ente Bilaterale (E.Bil.A. - in fase di registrazione) 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 E.BIL.A., 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 E.Bil.A. agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale 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 E.BIL.A., 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 E.BIL.A. dovrà assicurare a tali operai, un trattamento minimo pari all'80% del salario giornaliero contrattuale, tra indennità di legge ed integrazione

Art. 59 - 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. 60 - 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. 61 - 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 corrisponderci agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

Art. 62 - Tutela della salute dei lavoratori

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 rigosità 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. È 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. 63 - Lavoratori tossicodipendenti

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

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

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

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

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

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

TITOLO VIII - SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 64 - 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. 65 - 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 a. 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 se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato secondo i termini di preavviso di cui al 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 leso 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. 66 - Dimissioni per giusta causa

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro **ex art. 2119 c.c.**

Art. 67 - Risoluzione del rapporto di lavoro – termine di preavviso

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. 68 - Norme disciplinari

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. 69 - Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi

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 il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione sindacale esprimerà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI

Art. 70 - Delegato d'azienda

Nelle aziende con organico superiore ai cinque operai si procederà all'elezione un **rappresentante sindacale unitario** appartenente a ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende con organico superiore a più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie 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 al 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 soggetto ad alcuna ~~subirà~~ 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:

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

Art. 71 - 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".

Art. 72 - Rappresentanze sindacali unitarie

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie il C.C.N.L. riconoscono nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un'adeguata rappresentanza dei lavoratori in ambito aziendale, in un'ottica di favore 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 Unitarie, **nelle imprese e presso i datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti.**
- sino ad elezione di R.S.U., le funzioni di rappresentanza saranno devolute alle R.S.A., ove costituite nell'attuale formulazione **ex art. 19 della legge n. 300/1970, nelle imprese e presso i datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti.**

Le parti convengono altresì che:

- alle sole OO. SS firmatarie è riservato il diritto di indire le elezioni R.S.U.;
- alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto, **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.

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

Art. 73 - 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. 74 - 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'azienda 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 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. 75 - 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. 76 - 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. 77 - 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. 78 - 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. 79 - Contrattazione provinciale

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 e occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi
- art. 7 - Ente Bilaterale Agricoltura – 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
- 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 e integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

Art. 80 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

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

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

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

Art. 81 - 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.

STAMPATO IN ITALIA
nel mese di novembre 2025
da Rubbettino print per conto di Rubbettino Editore srl
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)
www.rubbettinoprint.it



€ 15

immagine in copertina: Jun Zhang/iStock

ISBN 978-88-498-8759-4



9 788849 887594