

Contratto Integrativo Inter-Provinciale di lavoro del C.C.N.L. del 22-10-2014 (che viene integralmente richiamato) per gli Operai dipendenti dalle Aziende Agricole, agrituristiche, Avicole, Cunicole e dalle Aziende Florovivaistiche della Provincia di Como e Lecco.

Contratto collettivo Interprovinciale di lavoro per gli Operai agricoli (giardinieri - custodi e giardinieri) dipendenti da ville, convitti ed enti privati della Provincia di Como e Lecco.

01-01-2016

31-12-2019

INDICE

Parte prima (operai agricoli e florovivaisti)

Art. 1 definizione

Art.2 assunzione

Art.3 contratto individuale

Art.4 classificazione operai agricoli

Art.5 classificazione operai florovivaisti

Art 6 orario di lavoro

Art.7 orario di lavoro aziende agricole

Art.8 orario di lavoro aziende florovivaistiche

Art.9 riposo settimanale

Art 10 ferie festività permessi

Art.11 interruzione recuperi

Art.12 retribuzione

Art.13 modalità di pagamento retribuzioni

Art.14 rimborso operai agricoli

Art.15 diaria operai florovivaisti

Art.16 Permessi per corsi di recupero scolastici

Art.17 trattamento malattia infortunio

Art. 18 contributo di assistenza contrattuale

Art.19 EBAT

Art.20 organizzazione del lavoro

Art.21 disciplina licenziamenti individuali

Art.22 preavviso risoluzione rapporto di lavoro

Art.23 dimissioni per giusta causa

Art.24 norme disciplinari

Art.25 commissione provinciale

Art.26 scatti di anzianità

Art.27 condizioni di lavoro

Art.28 periodo di prova

Art.29 ferie

Art.30 permessi straordinari

Art.31 lavoro straordinario festivo notturno operai agricoli

Art.32 lavoro straordinario festivo notturno operai florovivaisti

Art.33 Banca ore

Art.34 tredicesima mensilità

Art.35 quattordicesima mensilità

Art.36 trattamento di fine rapporto

Parte seconda (giardinieri e Giardinieri custodi)

- Art. 1 oggetto del contratto
- Art.2 categorie dei lavoratori
- Art.3 assunzione
- Art.4 risoluzione del rapporto
- Art.5 qualifiche e mansioni
- Art.6 periodo di prova
- Art.7 orario di lavoro
- Art.8 lavoro straordinario festivo notturno
- Art.9 riposo settimanale
- Art.10 giorni festivi
- Art.11 elementi che costituiscono la retribuzione
- Art.12 ferie
- Art.13 tredicesima mensilità
- Art.14 quattordicesima mensilità
- Art.15 scatti di anzianità
- Art.16 malattia ed infortunio
- Art.17 assicurazioni sociali
- Art.18 congedo matrimoniale
- Art.19 norme generali
- Art.20 norme disciplinari
- Art.21 trattamento di fine rapporto
- Art.22 note particolari per il giardiniere custode
- Art.23 doveri del giardiniere
- Art.24 contributo di assistenza contrattuale
- Art.25 EBAT

Parte prima

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI CONTRATTO INTEGRATIVO INTERPROVINCIALE.

Il giorno 23-02-2017 presso la sede di Confagricoltura Como e Lecco si sono concluse le trattative per il rinnovo del contratto integrativo interprovinciale per operai agricoltori e florovivaisti e del contratto collettivo interprovinciale per operai agricoli giardinieri e giardinieri custodi.

Tra

- *Confagricoltura Como e Lecco rappresentata dal Presidente Stefano Peverelli, dal delegato Aldo Chiavenna coadiuvati dal Direttore Dario Bianchi e da Angelo Onesti.*
- *La Federazione Inter- Provinciale Coltivatori Diretti rappresentata dal Direttore Raffaello Betti coadiuvato dal Sig.Nicastro Vittorio.*
- *La Confederazione Italiana Agricoltori Altalombardia rappresentata dal Presidente Adonis Bettoni e dal Direttore Peppino Titone.*
- *La FLAI – CGIL di Como e Lecco rappresentata dai segretari Patrizia Baitieri e Massimo Sala*
- *La FAI – CISL dei Laghi e la FAI CISL di Monza e Brianza rappresentata dai segretari Vincenzo Nisi , ed Enzo Mesagna*
- *La UILA territoriale Milano Como Varese e lecco rappresentata dal segretario Sig. Ezio Agati*

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo Inter-Provinciale di Lavoro decorre dall'01/01/1016 fino al 31.12.2019. Esso s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti come previsto dal C.C.N.L.

Il presente C.I.P.L. conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

• **Art. 1 - DEFINIZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI**

Vale quanto stabilito dagli articoli 21-22 del C.C.N.L..

Art. 2 - ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori viene effettuata in conformità alle norme di legge sul collocamento della manodopera agricola e di quelle previste dall'Art. 13 e seguenti del C.C.N.L. .

Art. 3 - CONTRATTO INDIVIDUALE

Vale quanto stabilito dall'Art. 14 del C.C.N.L. con l'eventuale aggiunta di condizioni di miglior favore. Nel caso le parti non firmino il contratto individuale verranno applicate le condizioni previste dal presente contratto (in allegato facsimile di contratto d'assunzione).

Art. 4 - CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre "aree professionali". Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è suddivisa come segue:

area 1° - DECLARATORIA

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

- **SUPER SPECIALIZZATO:** è il lavoratore agricolo al quale è affidata la responsabilità delle operazioni di allevamento; è in grado di effettuare la fecondazione artificiale essendo in possesso di abilitazione rilasciata da apposita scuola riconosciuta; conosce o è in grado di svolgere o far svolgere tutte le operazioni colturali della propria azienda.
 - cuoco, l'operaio che con particolare competenza e capacità è in grado di gestire in modo autonomo la ristorazione nelle aziende agrituristiche
 - autista, l'operaio è in grado di svolgere oltre alla consegna dei prodotti e la cura dei rapporti con la clientela, si occupa anche della promozione dell'attività di vendita curandone aspetti contabili con la responsabilità del carico che porta
 - conduttore meccanico di autotreni, di autoarticolati e mietitrebbie: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dell'azienda.
 - Casaro operaio addetto al caseificio che svolge tutte le funzioni necessarie alla produzione dei formaggi, con attestato formativo.
 - Guida turistica, lavoratore che con adeguata formazione professionale e conoscenze turistiche, accompagna i visitatori nelle aziende agrituristiche, animatori ed addetti a benessere con adeguato attestato formativo.

- **SPECIALIZZATO:** è il lavoratore che è in grado di svolgere le operazioni colturali; conosce le macchine che gli sono affidate e provvede alle eventuali riparazioni che non richiedono l'obbligo di un'officina specializzata. Sa preparare e distribuire miscele di fitofarmaci in modo autonomo.
 - *trattorista* od operatore macchine agricole semoventi.
 - *Mungitore specializzato:* è il responsabile del buon funzionamento della stalla, regola la somministrazione dei mangimi, assiste le vacche nelle malattie, provvede al parto e al taglio delle unghie, regola l'allattamento dei vitelli. È tenuto inoltre a disimpegnare le mansioni del mungitore

qualificato. Sono altresì specializzati gli addetti alla manutenzione e riparazione delle attrezzature, degli allevamenti in genere, gli ausiliari dell'agricoltura quali gli autisti, i fabbri, i falegnami, i muratori, i meccanici, i macellatori di bovini e suini, i casari, i sessatori avicoli oltre agli addetti alla cura dei cavalli con particolare responsabilità in grado di svolgere anche lavori di campagna.

area 2° - DECLARATORIA

Appartengono a questa area i lavoratori in possesso di capacità professionali e specifiche conoscenze acquisite per pratica e per titolo a livello intermedio tra la 1° e la 3° area.

- **QUALIFICATI SUPER:** lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dei qualificati, che sono in grado di svolgere le proprie mansioni con particolare competenza professionale.
- **QUALIFICATO:** l'addetto negli allevamenti zootecnici da latte, provvede alle operazioni necessarie alla mungitura, al governo delle vacche e assiste lo specializzato al parto. Provvede altresì allo scarico dal fienile, dal silos o dal carro, del foraggio destinato al bestiame, alla pulitura delle stalle, alla preparazione e somministrazione del mangime su indicazione del datore di lavoro, alle abbeverate del bestiame, al riordino dello stallatico in concimaia, alla sorveglianza notturna della stalla e degli attrezzi, ivi compresa la macchina mungitrice, al trasporto del latte al caseificio e aiuta il conduttore del carro nel carico del latte, al pascolo del bestiame nel periodo fra le due mungiture.
 - *il mandriano* ha il compito di provvedere al governo e all'alimentazione del bestiame.
 - *Lo stalliere* è addetto al governo dei cavalli
 - *Il trattorista* conducente che non ha i requisiti del trattorista specializzato
 - *Aiuto cuoco* nelle Aziende Agrituristiche addetto alla preparazione e somministrazione dei pasti e soggiorno degli ospiti, inoltre il personale addetto al servizio ai tavoli ed alle camere .

I lavoratori addetti alla preparazione e distribuzione dei mangimi in ogni tipo di allevamento: macellatori, avicoli, cunicoli, ittici e animali da pelliccia.

area 3° - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con compiti esecutivi variabili non complessi, ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

COMUNI: sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali;

CAPO: E' "capo operaio" l'operaio incaricato dall'azienda a sorvegliare e a guidare ,sotto il profilo tecnico/organizzativo , l'attività esecutiva di un gruppo di lavoratori di qualifica pari od inferiore a quella a lui attribuita e partecipi egli stesso direttamente alla esecuzione dei lavori e che,nell'ambito delle direttive impartitegli dal datore di lavoro o da chi per esso ,dovrà essere in grado ,in relazione al tipo di lavoro che va a coordinare , di garantirne l'esecuzione.

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo viene riconosciuta una maggiorazione pari ad euro 64,15 mensile con decorrenza dal 01-03-2013

Art. 5 - CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "tre aree professionali", comprendenti ciascuna, diversi profili professionali. Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

Area 1 declaratoria:

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

- **SPECIALIZZATI SUPER: (LIVELLO A)** sono operai specializzati "super" i lavoratori in possesso di specifiche e superiori qualità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato quali:
 - *Innestatore -ibridatore - selezionatore:* l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1° generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatoli;
 - *conduttore meccanico* di macchine operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed alta competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida e all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alle manutenzioni e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
 - *conduttore meccanico di autotreni e 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 75q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazione ordinaria effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
 - *aiutante di laboratorio:* l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o altre colture in vitro o ai test sanitari delle 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 di alberi di alto fusto;
- *giardiniere*: l'operaio, che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, conosce i semi, come le specie e le varietà di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e la dimensione delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi di esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con la responsabilità dei lavori assegnatogli;
- *conduttore di caldaie a vapore*: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e di 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione e alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.
- *Innestatore dotato di conoscenze ed autonomia professionale*.
- **SPECIALIZZATI (LIVELLO B)** sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati, quali: i vivaisti, i potatori, gli ibridatori, i preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, i selezionatori di piante innestate, i conduttori patentati di autotreni, di automezzi e trattori, i conduttori di caldaia con patente diversa da 1° e 2° grado, i meccanici, gli elettricisti, gli spedizionieri, i costruttori di serre, i piazzisti addetti alla vendita delle piante con la responsabilità delle consegne e della contabilità delle forniture. Inoltre l'operaio specializzato deve:
 - conoscere e trascrivere le nomenclature delle piante coltivate nell'azienda;
 - tracciare, sistemare e formare con l'ausilio di disegni e di planimetrie: parchi, giardini e piantagioni con l'assistenza del tecnico ed eseguire l'ordinaria e straordinaria manutenzione;
 - conoscere gli imballaggi adatti per il trasporto di piante e fiori e curarne l'esecuzione;
 - curare le consegne delle piante e dei fiori agli acquirenti e annotare le eventuali ordinazioni per il vivaio;
 - allestitore: il lavoratore che ha competenze e responsabilità nell'allestimento di addobbi floreali.

Area 2° DECLARATORIA:

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di capacità professionale e specifiche conoscenze acquisite per pratica e per titolo a livello intermedio tra la 1° e la 3° area.

- **QUALIFICATI SUPER (LIVELLO C)** lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dei qualificati che sono in grado di svolgere le proprie mansioni con particolare competenza professionale superiore a quella dei qualificati.
- **QUALIFICATI (LIVELLO D)** sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, quali tutti gli aiuti degli specializzati e i preparatori di acqua da irrorazioni, gli irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla. Gli addetti alla vendita dei prodotti aziendali ed accessori con conoscenza del settore: commessi nei garden e punti vendita. Aiuti allestitori.

Area 3° DECLARATORIA

Appartengono a quest'ultima categoria i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con compiti esecutivi variabili non complessi ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

COMUNI (LIVELLO E) sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Gli operai addetti alla cura e realizzazione dei giardini pensili o verticali sono inquadrati in base alle specifiche competenze ed attestati professionali come sopra indicati nei corrispondenti livelli.

CAPO

È "capo operaio" l'operaio incaricato dall'azienda di sorvegliare e guidare, sotto i profili tecnico/organizzativo, l'attività esecutiva di un gruppo di lavoratori di qualifica pari o inferiore a quella a lui attribuita e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori e che, nell'ambito delle direttive impartitegli dal datore di lavoro o da chi per esso, dovrà essere in grado, in relazione al tipo di lavoro che va a coordinare:

- Rilevare e riferire giornalmente all'azienda, i tempi di esecuzione delle operazioni eseguite dal gruppo di persone da lui coordinate;

- Informare giornalmente il datore di lavoro o chi per esso sull'orario di lavoro effettuato dalle persone a lui subordinate e sull'andamento dei lavori, nonché sul comportamento disciplinare del personale che egli ha in sottordine;
- Curare la razionale utilizzazione, la normale manutenzione, la pulizia e la custodia delle macchine, degli attrezzi e degli automezzi in dotazione e, per questi ultimi, eventualmente provvedere alla loro guida. La maggiorazione economica prevista per il Capo Operaio viene mantenuta fintanto che svolga effettivamente le mansioni sopra citate e viene comunque persa in caso di rinuncia all'incarico da parte del lavoratore o di revoca d'incarico da parte del datore di lavoro. Ai lavorati ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo viene riconosciuta una maggiorazione mensile di euro 64,15 dal 01-03-2013.

Art. 6 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari a 6.30 ore giornaliere (169 mensili).

Art. 7 - ORARIO DI LAVORO NELLE AZIENDE AGRICOLE

Vale la norma dell'Art. 34 del C.C.N.L.

Fermo restando l'Art. 34 del C.C.N.L., la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale, tenuto conto delle esigenze aziendali e previo accordo tra rappresentanti sindacali aziendali dove presenti e azienda, potrà essere prevista in cinque giorni e mezzo.

Si considera "lavoro notturno" quello eseguito dalle ore 20.00 alle ore 6.00, Dalle 22,00 Alle 5,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale. A fronte delle particolari condizioni geografiche e climatiche della nostra Provincia si concorda: che per un periodo massimo di 120 giorni lavorativi all'anno è possibile aumentare l'orario di lavoro normale di un'ora al giorno. Tale aumento dovrà essere compensato con pari riduzione dell'orario normale di lavoro in altro periodo dell'anno. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale (39 ore settimanali) sia nel periodo di superamento che in quello di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno si dovrà effettuare la compensazione in denaro del lavoro prestato in più o in meno, rispetto a quello normale di 39 ore settimanale.

Nelle aziende agrituristiche sarà possibile concordare la distribuzione dell'orario di lavoro in base alle esigenze aziendali (fine settimana, domeniche , ore serali), previo accordi aziendali stipulati con la partecipazione delle rappresentanze sindacali. Le ore di lavoro festive o notturne ricadenti in normali turni periodici verranno retribuite con la maggiorazione prevista nel CCNL del 10%. Il presente comma entra in vigore al 01-03-2013 ma sono fatti salvi gli accordi di fatto esistenti .

Art. 8 - ORARIO DI LAVORO DELLE AZIENDE FLOROVIVAISTICHE

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanale (169 mensili) per tutto l'anno e potrà essere così ripartito:

- 39 ore settimanali su cinque giorni corrispondenti ad un orario normale giornaliero di 8 ore (di cui uno di 7 ore)
- 39 ore settimanali in cui cinque giorni e mezzo corrispondenti ad un orario giornaliero normale di cinque giorni a 7 ore e per il sabato di 4 ore, lasciando libero il pomeriggio.

Nelle aziende o settori di aziende dove viene applicata la prima soluzione, le parti s'impegnano qualora le esigenze aziendali lo richiedano a individuare le possibili soluzioni organizzative per applicare la seconda soluzione.

L'attuale alternativa dell'orario di lavoro di cui sopra sarà collegata alle esigenze tecniche e produttive aziendali.

Nel periodo di più intenso lavoro, e comunque per non più di quattro mesi, l'orario giornaliero potrà essere maggiorato di 1 ora, tale aumento potrà essere compensato con pari riduzione per un ugual periodo durante l'anno, i lavoratori interessati percepiranno nei due periodi la stessa paga contrattuale (39 ore settimanali) con conguaglio in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Le aziende allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti ai lavori riconosciuti nocivi, limiteranno la prestazione a 4 ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi 2 ore e venti minuti di interruzione retribuita.

Il rimanente periodo per completare l'orario giornaliero verrà impiegato in altri normale lavori dell'azienda.

NOTA VERBALE: con l'attuale normativa le parti si danno atto che non intendono facilitare attività di concorrenza nei confronti delle aziende da parte dei dipendenti, sotto qualsiasi forma venga attuata.

Art. 9 - OPERAI (RIPOSO SETTIMANALE)

Ai lavoratori addetti al governo e cura del bestiame, alla mungitura, alla sorveglianza notturna della stalla nonché alla raccolta dei prodotti, fermo restando il diritto al riposo settimanale coincidente possibilmente con la domenica. Nell'impossibilità del riposo domenicale, l'azienda dovrà concedere il riposo in un altro giorno della settimana prevedendo eventuali rotazioni di orario di lavoro all'interno dell'azienda stessa, da concordarsi tra le parti. Qualora il lavoratore non possa godere di tutto o di parte del riposo settimanale, avrà diritto alla retribuzione delle sole ore lavorative nelle giornate di riposo maggiorate del 140%.

Nelle aziende florovivaistiche le eventuali ore di lavoro effettuate nel giorno di riposo settimanale festivo a causa di inderogabili esigenze aziendali verranno retribuite con una maggioranza del 50%.

Art. 10 - FERIE, FESTIVITA' ABOLITE E PERMESSI

Vale quanto disposto dal C.C.N.L.

Il godimento delle ferie, delle ex festività abolite, dei permessi individuali, dovrà avvenire nel corso dell'anno di riferimento e comunque non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo.

Entro il 31 maggio di ogni anno l'azienda fisserà con i rappresentanti sindacali aziendali dove presenti il calendario annuale delle ferie, festività, permessi individuali, fermo restando per questi ultimi il diritto al godimento individuale.

Il godimento dovrà avvenire nel corso dell'anno di riferimento e comunque non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo.

Quando le esigenze aziendali lo consentiranno il datore di lavoro garantirà la possibilità di usufruire di tre settimane continuative od il cumulo delle ferie di due anni per i lavoratori stranieri.

Art. 11 - INTERRUZIONE, RECUPERI

Il lavoratore a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo e in quanto il datore di lavoro abbia disposto che il lavoratore rimanga nell'azienda, a sua disposizione.

Qualora per causa di intemperie non fosse possibile completare l'orario giornaliero normale degli addetti ai lavori dei campi a tempo indeterminato, il datore di lavoro può recuperare il tempo perduto elevando la durata delle giornate successive sino al limite di due ore giornaliere e 12 ore settimanali senza dar luogo a remunerazione, e comunque entro 15 giorni dal verificarsi degli eventi vengono integralmente richiamati gli articoli 44,45 del C.C.N.L.

Le giornate non iniziate non devono essere considerate giornate interrotte.

Art. 12 - RETRIBUZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI

I salari da corrispondere ai lavoratori risultano dalle tabelle del presente C.I.P.L. di cui fanno parte integrante.

Gli elementi che contribuiscono la retribuzione sono i seguenti:

- SALARIO CONTRATTUALE, definito dai contratti provinciali e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- GENERI IN NATURA O VALORE CORRISPETTIVO, per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- Terzo elemento per gli operai a tempo indeterminato.

L'ALLOGGIO e GLI ANNESSI (orto, luce, acqua, pollaio e generi natura) dovranno se assegnati al lavoratore essere definiti nel contratto individuale di assunzione, ai fini contributivi e fiscali i generi natura avranno un controvalore di euro 413,16 annuali.

IL TERZO ELEMENTO compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi.

- Festività nazionali e infrasettimanali 5,45%
- Ferie 8,33%
- Tredicesima mensilità 8,33%
- Quattordicesima mensilità 8,33%

Totale 30,44%

OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI (aggiornamento tabelle salariali)
 Con decorrenza dal 01-01-2017 le tabelle salariali vigenti al 31-12-2016 verranno aumentate del 2,2% .
 Di seguito si riportano le tabelle aggiornate.

SALARIO PER OBIETTIVI (compreso negli aumenti del comma precedente)

CATEGORIA	SALARIO		OTD (Paga oraria comp. 3° elem.)
AGRICOLI	MENSILE	ORARIO	
COMUNE	1320,042	7,8109	10,1885
QUALIFICATO	1448,258	8,5696	11,1781
QUALIFICATO SUPER	1521,297	9,0018	11,7419
SPECIALIZZATO	1591,837	9,4192	12,2864
SUPER SPECIALIZZATO	1660,241	9,8239	12,8143
CATEGORIA	SALARIO		OTD (Paga oraria comp. 3° elem.)
FLOROVIVAISTI	MENSILE	ORARIO	
COMUNE	1346,382	7,9668	10,3918
QUALIFICATO	1479,522	8,7545	11,4194
QUALIFICATO SUPER	1554,848	9,2002	12,0008
SPECIALIZZATO	1625,803	9,6201	12,5485
SUPER SPECIALIZZATO	1696,886	10,0407	13,0971

CATEGORIA	SALARIO		OTD (Paga oraria comp. 3° elem.)
GIARDINIERI VILLE	MENSILE	ORARIO	
COMUNE	1323,053	7,8287	10,2117
QUALIFICATO	1453,151	8,5985	11,2159
QUALIFICATO SUPER	1546,181	9,1490	11,9340
SPECIALIZZATO	1597,120	9,4504	12,3272
SUPER SPECIALIZZATO	1666,664	9,8619	12,8639
CATEGORIA	SALARIO		
GIARDINIERI CUSTODI	MENSILE	ORARIO	
COMUNE	1330,576	7,8732	
QUALIFICATO	1460,688	8,6432	
QUALIFICATO SUPER	1553,723	9,1936	
SPECIALIZZATO	1604,665	9,4951	
SUPER SPECIALIZZATO	1674,221	9,9066	

VENGONO RIPORTATE ANCHE LE TABELLE SALARIALI RELATIVE AI GIARDINIERI CUSTODI E GIARDINIERI DI VILLE IN QUANTO COLLEGATE ALLE TABELLE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI

Art 13 - MODALITA' DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

La retribuzione mensile agli operai a tempo indeterminato o determinato dovrà essere corrisposta entro il decimo giorno del mese successivo a quello cui si riferisce il periodo di paga. Su richiesta dell'operaio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere accanti sulla retribuzione maturata comunque non inferiori al 50%.

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti.

Art 14 - RIMBORSO OPERAI AGRICOLI

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti e pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificazioni.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Art 15 - DIARIA OPERAI FLOROVIVAISTI

I lavoratori assunti per prestare servizio in azienda e comandati saltuariamente a prestare servizio fuori azienda avranno diritto a una diaria di euro 9,38 al giorno dal 01-03-2013 .

Tale indennità non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza dell'azienda.

Il tempo impiegato per il viaggio con i mezzi dell'azienda, sarà pagato con la tariffa del lavoro ordinario e il tempo di percorrenza non viene computato nell'orario giornaliero di lavoro.

I lavoratori che, viceversa, vengono assunti per lavorare abitualmente fuori azienda e cioè in cantiere, fino alla distanza di km. 50 (rilevati dal percorso più breve individuato da google maps ,dal centro di raccolta aziendale al cantiere) e aventi a disposizione un automezzo della ditta idoneo per gli spostamenti dalla sede aziendale al cantiere e ritorno, sarà corrisposta una diaria di euro 8,14 al giorno dal 01-03-2013 . Nel caso specifico l'orario di lavoro avrà inizio e termine sul cantiere, fatta eccezione per gli spostamenti che possono avvenire nel corso della giornata, i quali sono considerati tempo di lavoro a tutto gli effetti.

Qualora l'azienda chieda ai dipendenti, per il loro trasporto da e al cantiere, di trovarsi con propri mezzi in un unico posto, l'azienda sarà tenuta a corrispondere un rimborso forfetario aggiuntivo (alla diaria di 8,14) di euro 1,30 al giorno dal 01-03-2013. Le indennità di cui al presente articolo non spettano per i lavori in azienda e per i lavori nel comune di residenza dell'azienda.

Agli autisti viene riconosciuto l'orario effettivo di lavoro, (comunque retribuito come lavoro ordinario).

Per cantieri posti a distanza superiore ai 50 km. E fino agli 80 km la diaria spettante sarà di euro 14,00 in luogo di euro 8,14 ,per i cantieri posti a distanze superiori a 80 km ai lavoratori verrà retribuito il tempo di viaggio con la tariffa del lavoro ordinario e il tempo impiegato non verrà computato nell'orario giornaliero di lavoro.

Art 16 - PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

Per usufruire di tali permessi, il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative rilasciato dal preside o dall'insegnante.

Per corsi di recupero scolastici, s'intendono i corsi per il conseguimento della licenza elementare o media, svolta presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

Art 17 - TRATTAMENTO DI MALATTIE E INFORTUNIO PER OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTICI

- *Conservazione del posto*
 - malattia: 180 giorni nell'arco di 12 mesi di lavoro (fino a un anno a fronte di grandi interventi chirurgici previsti dal F.I.S.A.

- infortunio o malattia professionale: guarigione clinica fino a un massimo di 12 mesi
 - trattamento economico di malattia dal 1° al 180° giorno (per un periodo massimo di sei mesi nell'arco di 12 mesi di lavoro) un'integrazione fino ad arrivare al 90% del salario in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso. Per i lavoratori florovivaistici è previsto dal 01-01-2017 lo stesso trattamento degli operai agricoli.
- Trattamento economico infortunio
I primi tre giorni trattamento di legge, dal 4° al 180° integrazione a carico del datore di lavoro fino al 100% del salario in vigore dal primo febbraio dell'anno in corso.
- Avventizi
- Gli operai avventizi e OTD hanno diritto agli stessi trattamenti dei fissi alla condizione che abbiano maturato un'anzianità di almeno 30 giorni (nei sei mesi precedenti l'inizio della malattia) presso la stessa azienda; il trattamento integrativo durerà per un massimo di 45 giorni di calendario e comunque non oltre la data prevista per la cessazione del rapporto.
Si confermano gli articoli nel merito del C.C.N.L.

Art 18 - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Il C.A.C. Provinciale viene riscosso dall'I.N.P.S. in base all'apposita convenzione vigente a favore delle parti contraenti il presente C.I.P.L., il C.A.C. Provinciale giornaliero sarà di euro 0,20 dal 01-06-2013 (prima euro 0,15) per i datori di lavoro e di euro 0,25 per i lavoratori, sia fissi che avventizi.

Quote sindacali

In applicazione all'Art 82 del vigente C.C.N.L., le aziende tratterranno le quote sindacali su delega rilasciata dal lavoratore interessato e indicate dall'organizzazione sindacale, pari una percentuale su paga base e contingenza al 31 dicembre di ogni anno per 14 mensilità.

Tale cifra sarà comunicata dalle O.O.S.S. stipulanti il presente contratto alle direzioni aziendali.

Restano in vigore le prassi vigenti per l'accredito, o il versamento delle quote alle singole organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Art 19 EBAT (ente bilaterale)

Viene concordata la costituzione dell'Ente Bilaterale (EBAT) entro il 2013 (art. 8 del CCNL) con gli scopi previsti , la concreta attivazione delle attività dell'EBAT avverrà secondo le priorità definite dai componenti dell'Ente ed inserite nello statuto e nel regolamento con particolare riferimento alle tematiche sulla sicurezza, alle provvidenze a favore dei lavoratori, alla gestione del CAC, ecc. L'EBAT assorbirà tutte funzioni inerenti l'osservatorio e le relazioni tra datori di lavoro e lavoratori.

Per il finanziamento dell'EBAT viene concordato un contributo giornaliero di euro 0,10 a carico dei datori di lavoro ed euro 0,05 a carico dei lavoratori, tale contributo è da quantificare per ogni giornata di lavoro retribuita di operai OTI ed OTD e verrà riscossa tramite le convenzioni con l'INPS vigenti per la riscossione del CAC su Como e Lecco.

Art 20 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti contraenti concordano di riunirsi nel momento in cui si dovesse individuare la necessità di dare soluzione a quanto disposto dall'Art 47 del C.C.N.L.

Art 21 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge n. 604/1966 e n. 300/1970, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108. e successive modificazioni.

- *Giusta causa*

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

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

- *giustificato motivo*

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, 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 dell'organizzazione aziendale
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto o di fondo rustico
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio

- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai famigliari entro il secondo grado, anche se non convenienti

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'Art.22.

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

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e le procedure previste dal C.C.N.L., esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'Art 4, comma 2, della cit. Legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'Art 6 del D.L. 22.12.1981 n. 791, convertito con modificazioni, dalla Legge 26 febbraio 1982 n. 54.

Art 22 - PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, SALVO MODIFICHE DI LEGGE

In caso di dimissioni e di licenziamento per giustificato motivo il lavoratore a tempo indeterminato e reciprocamente il datore di lavoro dovranno dare alla controparte un preavviso di 4mesi per il licenziamento, due mesi per le dimissioni - se il lavoratore fruisce dell'abitazione, di due mesi in caso di licenziamento e di un mese in caso di dimissioni (senza abitazione), mediante lettera raccomandata con R.R. motivata.

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte dei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte un'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 di lavoro per morte dell'operaio.

Il diritto all'abitazione cessa contemporaneamente alla risoluzione del contratto; pertanto il lavoratore dovrà lasciare liberi da persone e da cose sue i locali, i rustici annessi e ogni quant'altro abbia avuto in godimento.

Art 23 - DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole e inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro. In tal caso al lavoratore verrà corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art 24 - NORME DISCIPLINARI

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

Nessun lavoratore potrà lasciare l'azienda senza il preventivo benestare del datore di lavoro o chi per esso.

I rapporti tra i lavoratori e tra questi e il datore di lavoro o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Qualsiasi infrazione sulla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita previa comunicazione scritta, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

- con la multa al massimo di due ore di salario nel seguente caso:
 - che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, o nei ritardi l'inizio, o lo sospenda, e ne anticipi la cessazione
 - che per negligenza arrechi danno all'azienda, al bestiame, alle macchine e agli attrezzi
- con la multa pari all'importo di 4 ore di retribuzione del lavoro, in base all'Art 7 della legge n. 300/1970; nei casi di recidiva o di maggiore gravità delle mancanze di cui al punto 1.

Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti all'EBAT.

Seguendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si provvederà al tentativo di conciliazione.

Art 25 - COMMISSIONE PROVINCIALE

Le parti si impegnano a istituire la commissione inter-provinciale composta da sei membri di nomina sindacale e sei membri di nomina datoriale . La commissione avrà i compiti previsti dal CCNL.

Art.26 - SCATTI DI ANZIANITA'

Con decorrenza dal 1° febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma di cifra fissata pari a euro 9,89 mensili se operai comuni; a euro 11,36 se operai qualificati; a euro 11,93 se operai qualificati super; euro 12,50 se operai specializzati; euro 12,78 mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili a ora e/o a giornata ,si veda la norma sulla retribuzione prevista dal presente contratto. Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturato dal primo giorno del mese successivo e quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio. In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati e avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

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

Resta ferma la decorrenza dell'11 novembre 1969, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa all'introduzione dell'Istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Art 27 - CONDIZIONI DI LAVORO

Si darà applicazione alla normativa sulla sicurezza sul lavoro ed alle norme previste nei C.C.N.L.

Art 28 - PERIODO DI PROVA

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

- 26 giorni lavorativi per gli operai specializzati super e specializzati; qualif. Super;
- 14 giorni lavorativi per gli operai qualificati e comuni.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni, è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi. Durante il periodo di prova è reciproca facoltà di risolvere il contratto, in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato. Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni definitive previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art 29 - FERIE

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

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno gli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori. Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'Art 49 del C.C.N.L.

Art 30 - PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a un permesso retribuito di dodici giorni lavorativi considerando la settimana di sei giorni. Ha altresì diritto a un permesso retribuito di giorni 5 (lavorativi) in caso di decesso di parenti di primo grado. I permessi di cui sopra non sono conteggiati nelle ferie. In caso di nascita, adozione o affidamento di un minore è riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito (da usufruire entro 5 giorni dall'evento).

Art 31 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO - OPERAI AGRICOLI

Si considera:

- Lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro
- Lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'Art 40 e 41 del C.C.N.L.
- Lavoro notturno art. 42 C.C.N.L.

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

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

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

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

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

Art 32 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO - OPERAI FLOROVIVAISTICI

Si considera:

- *lavoro straordinario*: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro.
- *lavoro festivo*: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'Art 40 e 41 del C.C.N.L.
- *lavoro notturno*: quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo. (dalle 22,00 alle ore 05,00 in presenza di ora legale).

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore. Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

- lavoro straordinario 29%
- lavoro festivo 40%
- lavoro notturno 48%

- lavoro straordinario festivo 50%
- lavoro festivo notturno 55%

Quando il lavoro notturno/festivo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo a una maggiorazione del 10%. Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione. 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 di atto per le ore ordinarie.

Art.33 BANCA ORE

Viene recepita sia per gli operai agricoli che floro la banca ore come previsto dall'art. 42 del CCNL con il limite di 50 ore anno di straordinari da usufruire entro il 30 aprile anno successivo (come riposi compensativi). La richiesta per usufruire della banca ore deve essere presentata dal lavoratore e può essere solo ad uso individuale.

Per utilizzare i recuperi il lavoratore dovrà dare un preavviso di una settimana . La maggiorazione dello straordinario spetta al lavoratore al momento della prestazione.

Art 34 - TREDICESIMA MENSILITA'

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, entro il 31 dicembre di ogni anno, la 13° mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

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

La frazione di mese superiore ai 15giorni viene considerata, a tutti gli effetti, come mese intero. Per gli operai a tempo determinato la 13° mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

Art 35 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

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

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

Art 36 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno

di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per lo stesso anno divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni d'anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporto di lavoro, con corrispondenza al 1° giugno 1982, a partire dalla data di entrata in vigore della legge n. 297/ 82, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente dichiarate. Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali e preesistenti, operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta in allegato. In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti e il trattamento di fine rapporto, sono dovute agli aventi diritto indicati nell'Art 2122 del Codice Civile.

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

Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso. Per gli operai a tempo determinato il trattamento di fine rapporto è pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale escluso il 3 elemento per l'effettivo lavoro svolto.art. 57 CCNL.

TABELLA INDENNITA' ANZIANITA' PER GLI OPERAI AGRICOLI

- gg 3 all'anno a tutto il 10 novembre 1945
- gg 5 all'anno dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1948
- gg 6 all'anno dall'11 novembre 1948 al 10 novembre 1955
- gg 7 all'anno dall'11 novembre 1955 al 10 novembre 1962
- gg 10 all'anno dall'11 novembre 1962 al 10 novembre 1967
- gg 12 all'anno dall'11 novembre 1967 al 10 novembre 1969
- gg 14 all'anno dall'11 novembre 1969 al 10 novembre 1972
- gg 18 all'anno dall'agosto 1972 al 31 dicembre 1973
- gg 25 all'anno dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1975
- gg 26 all'anno dal 1° gennaio 1976 al 31 maggio 1982.

TABELLA DELLE INDENNITA' DI ANZIANITA' PER GLI OPERAI FLOROVIVAISTI

- 6 gg di retribuzione globale fino al 31/12/1956
- 11 gg di retribuzione globale dal 1/01/1957 al 31/12/1969
- 15 gg di retribuzione globale dal 1/01/1970 al 31/12/1972
- 19 gg di retribuzione globale dal 1/01/1973 al 31/12/1973
- 26 gg di retribuzione globale dal 1/01/1974 al 31/05/1982

L'operaio potrà richiedere l'anticipazione del T.F.R. nel rispetto e nei limiti delle disposizioni di legge anche per ristrutturare la propria abitazione.

Parte seconda

CONTRATTO COLLETTIVO INTERPROVINCIALE PER OPERAI AGRICOLI GIARDINIERI E GIARDINIERI CUSTODI DI VILLE CONVITTI ED ENTI PRIVATI

Il giorno 23-02-2017 presso la sede di Confagricoltura Como Lecco si sono concluse le trattative per il rinnovo del contratto Inter Provinciale per operai agricoli, giardinieri e giardinieri custodi di ville

Tra le stesse parti contrattuali indicate nella parte iniziale del presente contratto
Si è stipulato

Il presente Contratto Inter Provinciale di Lavoro (C.C.I.L.) per operai agricoli (giardinieri - custodi e giardinieri) dipendenti da Ville, Convitti ed Enti Privati.

PREMESSA

Il presente C.C.N.L. regola un rapporto di lavoro agricolo per la cura, la coltivazione, la produzione di verde pubblico e privato e per la custodia della proprietà. A questa oggettiva e peculiare situazione si riferiscono le normative contrattuali seguenti. Per tutto quanto non disciplinato nel presente C.C.N.L. le parti faranno riferimento al Contratto Collettivo di Lavoro per Operai florovivaisti relativo CIPL ivi compreso per gli adeguamenti salariali.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Interprovinciale di Lavoro (C.C.I.L.) decorre dal 01-01-2016 al 31-12 2019. Esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. La parte che avrà dato disdetta, dovrà successivamente comunicare alla controparte le sue proposte. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione. Il presente C.C.I.L. conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Art 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Interprovinciale di Lavoro (C.C.I.L.) stabilisce le norme che regolano i rapporti tra i proprietari di Ville, Convitti ed Enti privati ed i lavoratori dipendenti (giardinieri - custodi, giardinieri).

Art 2 - CATEGORIE DEI LAVORATORI

I lavoratori dipendenti sono assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato. I primi sono retribuiti mensilmente; i secondi con paga oraria e possono essere assunti solo per l'esecuzione dei lavori di breve durata, stagionali e a carattere saltuario o per la sostituzione di lavoratori assenti per i quali sussista il diritto di conservazione del posto. I lavoratori a tempo determinato (avventizi) che superino presso lo stesso datore di lavoro nell'arco di dodici mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. I lavoratori assunti a tempo indeterminato indipendentemente dalle loro specifiche qualifiche di cui all'art 5, si distinguono due categorie:

- i giardinieri - custodi
- giardinieri

I primi, che hanno diritto all'abitazione e annessi nell'ambito della proprietà, hanno il compito della custodia della stesso oltre a quanto previsto dalle qualifiche indicate dall'art 5. A seconda delle effettive mansioni di lavoro svolte, dovranno compiere il servizio di custodia e vigilanza con la loro dovuta responsabilità. La custodia può essere esercitata, in temporanea assenza del titolare del rapporto di lavoro, da un suo familiare che ne corrisponda la responsabilità. I secondi hanno il compito di svolgere, sempre nell'ambito della proprietà, le mansioni di giardinaggio proprie della qualifica da essi rivestita.

Art 3 - ASSUNZIONE

Tra il datore di lavoro e il lavoratore dovrà essere redatto, al momento dell'assunzione, un contratto individuale di lavoro secondo le norme del presente C.C.N.L. L'assunzione del lavoratore è disciplinata dalle leggi sul collocamento della manodopera agricola. La richiesta d'assunzione del giardiniere - custode da parte del datore di lavoro o da chi per esso verrà fatta nominalmente, in quanto le mansioni di custodia rientrano tra quelle precipue del personale di fiducia.

Art 4 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Il rapporto di lavoro potrà essere risolto da una delle parti con un preavviso di 4 mesi (2 mesi in caso di dimissioni) nel caso in cui il lavoratore fruisce dell'abitazione, e di un mese negli altri casi, mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso di mancato preavviso in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una e dall'altra parte un risarcimento danni pari ai giorni di omesso preavviso. Tali norme non si applicano per il licenziamento immediato previsto dall'art 21. Il diritto da parte del lavoratore di usufruire della casa di abitazione cessa contemporaneamente al momento in cui si risolve il rapporto di lavoro; pertanto il lavoratore dovrà lasciare liberi da persone e da cose i locali, i rustici annessi e ogni quant'altro abbia avuto in godimento.

Art 5 - QUALIFICHE E MANSIONI

AREA 1

SPECIALIZZATO SUPER (livello A) sono operai specializzati super, i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato.

- **POTATORE ARTISTICO DI PIANTE;** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevate competenze professionali acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica - figurativa di piante ornamentali o alberi ad alto fusto.
- **GIARDINIERE;** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, le direzioni dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua, nonché i relativi tempi nell'esecuzione. Inoltre predispone ed esegue i lavori di cui sopra con la responsabilità dei lavori assegnatigli.

SPECIALIZZATO (livello B) il lavoratore in possesso di un titolo rilasciato da apposita scuola professionale il cui titolo abbia valore legale o dotato di particolari capacità tecniche, teoriche e pratiche per compiere con perizia e autonomia i lavori riguardanti le colture in piena aria, di serra, ed esegue lavori con addobbi floreali.

AREA 2

QUALIFICATO SUPER (livello C) i lavoratori con conoscenze e capacità dei qualificati ma con competenze superiori ai qualificati.

QUALIFICATO (livello D) il lavoratore in possesso di attestato di frequenza ai corsi di aggiornamento o che abbia la capacità di seguire tutti i lavori riguardanti tutte le colture in piena aria e di serra e che conosca la nomenclatura delle piante site nel luogo di lavoro.

AREA 3

COMUNE (livello E) il lavoratore adibito all'ortaglia o alla pulizia dei viali o al taglio erba o alla potatura delle piante, delle siepi o ai servizi di serra, con l'utilizzo di piccole macchine operatrici.

CAPO: il lavoratore che abbia ricevuto espressamente dal datore di lavoro l'incarico di organizzare e coordinare i lavori sarà considerato Capo e come tale percepirà una maggiorazione in cifra fissa mensile. Pari a quella prevista per operai florovivaisti

Art 6 - PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova per il lavoratore che usufruirà dell'abitazione non potrà essere superiore a un mese. Durante detto periodo il lavoratore potrà usufruire di un alloggio provvisorio assegnatogli dal datore di lavoro. L'abitazione sarà

definitivamente consegnata al lavoratore allo scadere del predetto periodo di prova o immediatamente qualora le parti reciprocamente convengono di rinunciare al periodo di prova. Per gli altri lavoratori il periodo di prova è di due settimane. Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà del datore di lavoro e del lavoratore di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto per il lavoratore di percepire la retribuzione per il periodo di lavoro effettivamente prestato, oltre che i ratei maturati, in proporzione al lavoro svolto, dei diversi istituti contrattuali.

Art 7 - ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario di lavoro non potrà eccedere nel corso dell'anno la media di 39 ore settimanali. Nei vari mesi dell'anno la durata dell'orario di lavoro potrà essere variata secondo le esigenze del datore di lavoro. In tal caso dovrà essere effettuata la dovuta compensazione con orario inferiore o superiore in un altro periodo dell'anno mantenendo la stessa paga contrattuale. Quando per causa d'intemperie o altro durante la giornata non sia possibile eseguire l'orario normale di lavoro, è consentito il recupero in altri periodi delle ore perdute, senza alcuna maggiorazione della paga. Il godimento di tali recuperi sarà concordato tra i datori di lavoro e i singoli lavoratori tenute presente le esigenze aziendali.

Art 8 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

- *lavoro straordinario*: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art 7
- *lavoro festivo*: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art 10
- *lavoro notturno*: quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6 del mattino successivo

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 ore. Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

- lavoro straordinario 29%
- lavoro festivo 40%
- lavoro notturno 48%
- lavoro straordinario festivo 50%
- lavoro festivo notturno 55%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base, contingenza). Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene

corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne ma nella misura in atto per le ore straordinarie.

Art 9 - RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. Per i giardinieri custodi valgono le disposizioni previste dall'art 23 del presente C.C.N.L.

Art 10 - GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

- il 1° dell'Anno
- il 25 aprile, anniversario della Liberazione
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il 1° maggio, festa del Lavoro
- il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica
- il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.M. Maria
- il 1° novembre, giorni di Ognissanti
- il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale
- l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
- il 25 dicembre, giorno di Natale
- il 26 dicembre, S. Stefano
- la festa del Patrono del comune sede dell'azienda
- Epifania

Per il trattamento da praticarsi ai giardinieri fissi operai agricoli nei giorni di festività nazionali e infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, e 31 marzo 1954, n.90. Il trattamento previsto per le festività nazionali dalle leggi sopra citate, è dovuto ai giardinieri a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione del lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione. In base all'art 11 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art 8. A seguito della legge 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi, fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività sopresse sarà il seguente:

- per le festività nazionali (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata, rispettivamente alla prima domenica di giugno e 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 sono giornate lavorative a tutti gli effetti.

- Per le quattro festività soppresse, lavorative a tutto 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 direttamente interessate possono altresì convenire:

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

Art 11 - ELEMENTI CHE COSTITUISCONO LA RETRIBUZIONE

- salario contrattuale, definito e fissato per singole figure o per gruppi di figure
- generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine
- terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

Per l'alloggio e gli annessi (luce, acqua, pollaio) abitazione e generi in natura dovranno se assegnati al lavoratore essere definiti nel contratto individuale di assunzione, ai fini contributivi e fiscali i generi natura avranno un controvalore di euro 413,16 annuali. Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi.

- festività nazionali e infrasettimanali 5.45%
 - ferie 8.33%
 - tredicesima mensilità 8.33%
 - quattordicesima mensilità 8.33%
- totale 30.44%

OPERAI AGRICOLI - GIARDINIERI E GIARDINIERI CUSTODI

Per consentire il recupero dell'inflazione sono stati aggiornati i salari come per le categorie degli operai agricoli e florovivaisti compreso il salario per obiettivi. Le tabelle salariali aggiornate sono riportate insieme a quelle degli operai agricoli.

Art 12 - FERIE

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta per ogni anno di servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retributivo pari a 26 giornate lavorative. Il periodo di ferie è frazionabile in dodicesimi in caso di servizio prestato

inferiore all'anno. Il datore di lavoro nello stabilire il periodo di godimento delle ferie deve tener conto, compatibilmente alle esigenze della proprietà, degli interessi e delle esigenze dei lavoratori. Per i lavoratori assunti a tempo determinato le competenze per le ferie sono comprese nella percentuale del 3° elemento previsto dall'art 11. Agli effetti del pagamento delle ferie annuali il calcolo della retribuzione dovrà essere effettuato comprendendo i valori economici degli elementi di cui all'art 11. Per i giardinieri - custodi valgono le disposizioni previste dall'art 23 del presente C.C.N.L.

Art 13 - TREDICESIMA MENSILITA'

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata a questi effetti come un mese intero. Per gli operai a tempo determinato la tredicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art 11.

Art 14 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Agli operai con rapporto di lavoro indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14° mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso la stessa azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a tutti gli effetti, come mese intero. Per gli operai a tempo determinato la quattordicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento di cui all'art 11.

Art 15 - SCATTI DI ANZIANITA'

Per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto ad uno scatto in cifra pari a euro 9,89 (comune), 11,36 (qualificato), 11,93 (qualificato super), 12,50 (specializzato) e 12,78 (specializzato super). I numeri degli scatti di anzianità non potranno essere superiore a 5, e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Art 16 - MALATTIA ED INFORTUNIO

Il datore di lavoro garantirà al lavoratore lo stesso trattamento economico previsto per gli operai florovivaisti in caso di malattia ed infortunio, tale trattamento sarà limitato a quanto a carico dell'azienda nel contratto per operai florovivaisti senza

tener conto delle eventuali integrazioni a carico dell'I.N.P.S. e dell'I.N.A.I.L. per i giardinieri custodi.

Art 17 - ASSICURAZIONI SOCIALI

Per le assicurazioni sociali e per i versamenti dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge per i lavoratori agricoli.

Art 18 - CONGEDO MATRIMONIALE

I dipendenti assunti a tempo indeterminato che contraggono matrimonio hanno diritto a un congedo di 15 giorni retributivi.

Art 19 - NORME GENERALI

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato è demandata la buona cura della proprietà e di quanto viene loro affidato o concesso in uso, in dipendenza del rapporto di lavoro. È fatto obbligo al dipendente di denunciare immediatamente al proprietario ogni inconveniente che dovesse verificarsi nella proprietà, particolarmente quando il proprietario non è compresente allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Art 20 - NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal datore di lavoro o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. Nessun lavoratore potrà assentarsi dal posto di lavoro senza il benestare del datore di lavoro o chi per esso. I rapporti fra i lavoratori e i datori di lavoro (o chi per essi) o fra i lavoratori stessi debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare il normale svolgimento del lavoro. Qualsiasi infrazione disciplinare da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, in conformità dell'art 7 della legge, n. 300 del 20 maggio 1970 (statuto dei lavoratori):

- con la trattenuta fino al massimo di 2 ore di retribuzione di lavoro in base all'art 7 della legge n.300 del 20 maggio 1970, nei seguenti casi:
 - a chi senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, sospenda o ne anticipi la cessazione
 - a chi per negligenza rechi danno alla proprietà, alle macchine, al bestiame e agli attrezzi
 - a chi si presenta al lavoro in stato di ubriachezza
- con la trattenuta pari all'importo di quattro ore di retribuzione di lavoro, in base all'art 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi di recidiva e di maggiore gravità di cui al punto 1.

Gli importi delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti all'EBAT.

Inoltre con il licenziamento immediato, senza preavviso, nei seguenti casi:

- assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;
- risse o condanne penali per reati penali;

- recidiva nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal punto 2;
- Insubordinazione grave verso il datore di lavoro, suoi famigliari o di un suo rappresentante;
- Danneggiamenti dolosi agli attrezzi, ai macchinari, alle coltivazioni, agli stabili e al bestiame;
- Furto in azienda;
- In tutti gli altri casi di gravità che non consentano la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.

Per ogni caso di licenziamento il datore di lavoro dovrà specificare per iscritto le motivazioni.

Art 21 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di lavoro, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13.5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese, uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza al 1° giugno 1982, data di entrata in vigore della legge n. 297/82, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, s'intendono qui integralmente richiamate. Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti. In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti e il trattamento di fine rapporto è dovuto agli aventi diritto indicati nell'art 2122 del Codice Civile. Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà con l'uso di essa - o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi per un periodo di tempo uguale a sei mesi.

TABELLA INDENNITA' ANZIANITA' FINO AL 31/05/1982

- gg 7 all'anno dall'11/11/1922 al 10/11/1937
- gg 10 all'anno dall'11/11/1937 al 10/11/1949
- gg 11 all'anno dall'11/11/1949 al 10/11/1963
- gg 12 all'anno dall'11/11/1963 al 10/11/1970
- gg 15 all'anno dall'11/11/1970 al 31/12/1972
- gg 18 all'anno dall'1/11/1973 al 31/12/1973
- gg 25 all'anno dall'1/11/1976 al 31/12/1978
- gg 26 all'anno dall'1/11/1979 al 31/5/1982

per gli operai a tempo determinato il trattamento di fine rapporto è compreso nel 3° elemento di cui all'art 11. L'anticipazione del T.F.R. potrà anche nei limiti di legge essere richiesto per ristrutturare l'abitazione.

Art 22 - NOTE PARTICOLARI PER IL GIARDINIERE - CUSTODE

Qualora il giardiniere - custode durante il riposo settimanale e le festività, pur astenendosi dal prestare attività lavorativa di giardinaggio garantisca personalmente o a mezzo di un membro della famiglia la custodia della proprietà, avrà diritto a un emolumento distinto della retribuzione fisso per tutte le categorie pari a euro 18,07.

FERIE

- qualora il giardiniere custode, durante il periodo di ferie, pur astenendosi dal prestare attività lavorativa di giardinaggio, garantisca personalmente o a mezzo di un membro della famiglia, la custodia della proprietà, avrà diritto a un emolumento distinto dalla retribuzione fisso, per tutte le categorie, pari a euro 18,07 per giornata;
- Le parti concordemente convengono che i compensi E.D.R. non dovranno incidere su alcun istituto normativo ed economico del presente contratto, escluso il T.F.R. La custodia nei giorni di riposo, festività e ferie, deve essere richiesta per iscritto dal datore di lavoro, possibilmente concordata all'inizio del rapporto di lavoro o di ogni anno.

Art 23 - DOVERI DEL GIARDINIERE

In considerazione dell'impossibilità tecnica da parte del datore di lavoro di controllare l'effettivo orario di lavoro svolto, è fatto obbligo al lavoratore di fornire periodicamente al datore di lavoro le comunicazioni che seguono secondo le modalità stabilite dal presente articolo.

- *Festività:* qualora il lavoratore non avesse potuto usufruire per cause contingenti delle festività cadenti nel mese, è uso notificare mensilmente il fatto al proprio datore di lavoro allo scopo di ottenere il pagamento delle relative indennità.
- *Lavoro straordinario:* è dovere del lavoratore notificare ogni fine mese al proprio datore di lavoro il numero delle ore di lavoro straordinario prestato nel mese al fine di ottenere con pagamento con la prima busta paga utile.

Qualora il lavoratore non adempia completamente agli obblighi di cui ai punti 1,2, è dovere del datore di lavoro richiedere le comunicazioni previste dal presente articolo. Qualora non venga data esecuzione alle normative di cui ai punti 1,2, resta comunque impregiudicato il diritto del lavoratore a rivalersi delle spettanze relative alla prestazione effettuata sempre che possa dimostrare di averne giusto diritto.

Art 24 - CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE

Valgono le stesse norme previste per operai agricoli e florovivaisti

Quote sindacali

Le aziende tratteranno le quote sindacali su delega rilasciata dal datore di lavoro interessato e indicate dall'organizzazione sindacale calcolate percentualmente per 14 mensilità su paga base e contingenza al 31 dicembre di ogni anno. Tale percentuale sarà comunicata dalle O.O.S.S. firmatarie il presente contratto dalle direzioni aziendali. Restano in vigore le prassi vigenti per l'accredito, o il versamento delle quote alle singole organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Art 25 -EBAT (Ente bilaterale territoriale)

Si rimanda a quanto indicato nella prima parte del contratto

REGOLAMENTO GENERALE EBAT (ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE) DELLE PROVINCE COMO E LECCO

INDICE

Disposizioni generali

Art. 1 – Decorrenza

Art.2 – Oggetto del Regolamento

Art.3 – Requisiti ed obbligatorietà di iscrizione all'Ente Bilaterale

Art.4 – Modalità di versamento contribuzione ad EBAT

Art.5 – Contribuzione ad EBAT

Art.6 – Gestione risorse dei fondi

Art.7 – Mancato versamento dei contributi e sospensione delle Prestazioni

Art. 8 – Prestazioni Mutualizzate

Art.9 – Titolarità prestazioni e decorrenza

Art.10 – Criteri e modalità di erogazione prestazioni

Art.11 – Reclami sugli importi delle erogazioni

Art.12 – Decadenza del diritto a servizi e prestazioni

Art.13 – Variazione o cessazione del datore di lavoro

Art.14 – Privacy e tutela dei dati personali

Art.15 – Disciplina del regolamento

Art.16 – Disposizioni transitorie

REGOLAMENTO GENERALE EBAT

Articolo 1

DECORRENZA

Il presente regolamento decorre dal 01-01-2014, salvo le decorrenze particolari stabilite e specificate diversamente.

Articolo 2

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il Regolamento disciplina l'attuazione degli scopi statutari ed il funzionamento dei servizi e delle prestazioni previste ed erogate dall'Ente Bilaterale delle Province di Como e Lecco denominato (EBAT) in applicazione del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e del Contratto Integrativo interprovinciale, sottoscritto in data 18 marzo 2013.

Articolo 3

REQUISITI ED OBBLIGATORIETA' DI ISCRIZIONE ALL'ENTE BILATERALE

Le aziende destinatarie, esplicitamente o anche implicitamente, che applicano il CCNL e CIPL per gli operai agricoli e florovivaisti operanti con unità produttive sul territorio delle Province di Como e Lecco, sono tenute a riconoscere integralmente quanto previsto dal Contratto Integrativo Provinciale siglato in data 18 marzo 2013, con la conseguente automatica adesione all' (EBAT) ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE DELLE PROVINCIE DI COMO E LECCO.

Articolo 4

MODALITA' E VERSAMENTO CONTRIBUTIVO AD EBAT

L'adesione ad EBAT presuppone e comporta la conoscenza con conseguente accettazione delle norme dello Statuto e del Regolamento nonché delle loro eventuali successive modifiche; inoltre le aziende s'impegnano formalmente ad osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dal Contratto Integrativo Provinciale ed il relativo CCNL, oltre agli accordi ed atti normativi adottati fra le parti.

La riscossione dei contributi contrattuali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori destinati al finanziamento dell'EBAT avverrà unitamente alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale tramite la vigente convenzione con l'INPS di Como e di Lacco.

Art. 18 e 19 del CIPL 18-03-2013.

Il comitato di Gestione dell'EBAT assumerà anche tutte le funzioni del comitato contrattuale vigente tra le stesse parti sociali ed in particolare tramite i propri rappresentanti delegati la gestione del conto corrente bancario n. 190123 aperto presso la BNL di Como Piazza Cavour su cui confluiranno tutte le ritenute previste dagli art. 18 e 19 del vigente CIPL; da questo conto corrente, i fondi destinati dal contratto di lavoro alla gestione delle provvidenze a favore dei lavoratori e dei servizi per la sicurezza sul lavoro o per la gestione dei RLST verranno trasferiti ad altro conto corrente e precisamente il n. 2412.17, aperto sempre dall' EBAT presso la filiale MPS di Como Camerlata.

La divisione dei movimenti contabili su due diversi conti correnti ha lo scopo di tenere divise e ben distinte le gestioni contrattuali previste dall'art. 18 e 19 del vigente CIPL.

Articolo 5

CONTRIBUZIONE AD EBAT

L'obbligo contrattuale, disposto dall'accordo tra le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura nelle Province di Como e Lecco, definito dalle convenzioni INPS vigenti, viene assolto mediante il versamento trimestrale attraverso il modello DMAG/R che autorizza l'INPS a trattenere l'importo convenuto, il cui ammontare complessivo è pari a € 0,60 per ogni giornata di lavoro, di cui € 0,30 gg. a carico del datore di lavoro, il restante € 0,30 gg. a carico del lavoratore.

TABELLA DEL RIPARTO DELLE QUOTE PER OGNI GIORNATA DI LAVORO:

DESTINAZIONE FONDO	A CARICO IMPRESA	A CARICO LAVORATORE	TOTALE
Fondo comune di gestione	0,005	0,005	0,01
Mutualizzazione Integrazione maternità e provvidenze lavoratori	0,025	0,045	0,07
Organismo paritetico e finanziamento RLST	0,07	0,0	0,07
Assistenza Contrattuale	0,20	0,25	0,45
TOTALE	0,30	0,30	0,60

Gli introiti dell'EBAT possono essere utilizzati esclusivamente per la specifica destinazione a cui sono assegnati, in particolare:

-Le quote destinate al fondo comune di gestione verranno utilizzate per la copertura delle spese di gestione dell'EBAT.

-le quote destinate alle provvidenze per i lavoratori verranno destinate a tale scopo in base al regolamento dell'Ente.

-le quote destinate al servizio RLST saranno utilizzate esclusivamente a tale scopo.

-le quote destinate all'assistenza contrattuale saranno versate periodicamente alle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in base ai rispettivi incassi di competenza e dovranno essere utilizzate per lo svolgimento continuativo dell'attività di assistenza contrattuale svolta a favore delle categorie rappresentate.

L'EBAT redigerà annualmente un bilancio che consentirà al Comitato di gestione la verifica puntuale di quanto sopra.

In riferimento alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro EBAT richiede, alle aziende del territorio che intendono avvalersi del servizio, una quota di adesione alla attività di verifica da parte dei Responsabili dei Lavoratori della Sicurezza Territoriale (RLST), stabilita in € 50,00 (cinquanta) annui per le imprese fino a 15 dipendenti,

Articolo 6

GESTIONE RISORSE DEI FONDI

L'ammontare complessivo dei contributi giornalieri come da contratto di lavoro viene così suddiviso:

- lo 0,15 gg. per l'integrazione maternità, malattie/infortuni/prestazioni straordinarie previste dalla contrattazione provinciale, salute e sicurezza, nonché il costo di gestione e funzionamento dell'ufficio;
- Il rimanente 0,45 gg. per quota di Assistenza Contrattuale.

Le risorse derivanti dalle contribuzioni trimestrali sono ripartite negli appositi e specifici fondi a destinazione vincolata, nel rispetto del Contratto Integrativo Provinciale e successive modifiche come da regolamento attuale e successive modifiche.

Gli importi ripartiti ai fondi sono al netto di tutti gli oneri di riscossione contabilizzata in proporzione all'entità delle entrate.

Fermo restando quanto indicato sopra, la gestione amministrativa dei Fondi spetta al Comitato di Gestione come previsto dallo Statuto (EBAT) , ivi compresa la scelta delle modalità di investimento delle risorse in attesa di essere utilizzate; assicurando in ogni caso la liquidità necessaria per la gestione dei servizi e l'erogazione delle prestazioni nei termini previsti dai regolamenti e dalle procedure.

prelievi, erogazioni, pagamenti per qualsiasi titolo o causale ed il movimento dei fondi dell'Ente devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vicepresidente e approvate dal Comitato di Gestione, nel rispetto dello statuto.

Articolo 7

MANCATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI E SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI

Il versamento dei contributi all'EBT avverrà unitamente alla riscossione trimestrale dei Contributi agricoli unificati tramite il mod. F24.

In mancanza di tale versamento, non saranno garantiti i servizi e le prestazioni, sia alle imprese che ai loro dipendenti.

Potrà essere sanato il mancato versamento del contributo entro il mese successivo della normale scadenza, previa comunicazione ad EBAT accompagnata da effettiva ricevuta della regolarizzazione della posizione.

A partire dal 2014, a tutti i casi di ritardo versamento dei contributi, si applicherà una contribuzione addizionale (finalizzata a coprire le maggiori spese amministrative) pari a 3 euro per mese di ritardo riferito a ciascuna posizione lavorativa associata oltre ad un interesse di mora pari al tasso legale maggiorato di 2 punti.

Il calcolo della contribuzione addizionale verrà effettuato dall'ufficio amministrativo dell'ente ed il versamento dei contributi dovrà consentire la netta distinzione tra contribuzione ordinaria ed addizionale.

Nei confronti dei datori di lavoro inadempienti, EBAT si riserva di mettere in atto tutte le azioni necessarie all'incasso dei contributi dovuti dalle aziende, adottando i provvedimenti previsti dalle leggi e dalla contrattazione.

In caso di mancato versamento dei contributi oltre i sei mesi, i servizi e le prestazioni potranno essere riattivate solo a seguito dell'effettivo pagamento delle mensilità scoperte, mediante bonifico bancario, ivi compresa la contribuzione addizionale prevista e calcolata dall'ufficio amministrativo EBAT.

La definitiva riattivazione del diritto alle prestazioni avverrà senza soluzione di continuità per i lavoratori, mentre invece sarà oggetto di valutazione del Comitato di Gestione la determinazione della nuova decorrenza delle prestazioni a vantaggio delle imprese.

Articolo 8

PRESTAZIONI MUTUALIZZATE

Le prestazioni mutualizzate a favore dei lavoratori, previste con decorrenza annuale saranno definite entro il primo trimestre dal Comitato di Gestione in base alle affettive disponibilità economiche a tale scopo destinate.

Articolo 9

TITOLARITA' PRESTAZIONI E DECORRENZA

Le aziende ed i loro lavoratori dipendenti possono fruire dei servizi e delle prestazioni e provvidenze perché le prime risultino in regola con l'applicazione integrale della contrattazione Nazionale e Provinciale (CCNL e CIPL) di settore ed abbiano regolarmente versato la contribuzione ad EBAT da almeno sei mesi.

Articolo 10

CRITERI E MODALITA' DI EROGAZIONE PRESTAZIONI

Le domande di Prestazioni/Provvidenze verranno evase dall'ufficio EBAT annualmente.

Articolo 11

RECLAMI SUGLI IMPORTI DELLE EROGAZIONI

Qualsiasi reclamo nei confronti di EBAT sulla non corrispondenza delle somme erogate oppure sulla mancata liquidazione in tutto o in parte delle somme stesse, deve essere presentato per iscritto dal dipendente o dall'azienda entro 60 gg. dalla data di ricevimento della comunicazione di accoglimento o rifiuto della pratica a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, al Comitato di Gestione

Articolo 12

DECADENZA DEL DIRITTO AL SERVIZIO ED ALLE PRESTAZIONI

Il diritto a servizi e prestazioni a favore di aziende e loro lavoratori dipendenti si estingue:

- per cessazione dell'azienda;
- per decesso del dipendente(eccetto il caso della provvidenza per decesso del dipendente);
- per cessazione del rapporto di lavoro dipendente;
- per esclusione disposta in presenza di omissioni contributive, irregolarità o abusi;
- per passaggio del dipendente alla qualifica di impiegato o dirigente.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o per passaggio alla qualifica di impiegato o dirigente, l'azienda è tenuta a darne comunicazione ad EBAT.

Articolo 13

VARIAZIONE O CESSAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

Nel caso di cessazione dell'Attività del datore di lavoro, da qualsiasi causa sia derivata, con conseguente cessazione dei rapporti lavorativi, si configura un'ulteriore ipotesi di decadenza del diritto alle prestazioni rispetto a quelle previste nell'articolo precedente.

Con riferimento al caso in cui l'Azienda per qualsiasi motivo sospenda la propria attività, la stessa sarà tenuta a darne comunicazione ad EBAT nel termine massimo dei 60 giorni.

Nel caso dei cambi di gestione e concessione, o cessione di ramo d'azienda, l'azienda subentrante è tenuta a comunicare i nominativi dei lavoratori trasferiti.

In tutti i casi l'azienda subentrante inizierà a calcolare e versare la contribuzione prevista dal primo giorno del mese successivo all'ultimo trimestre regolarmente versato dall'azienda cessante, anche se la cessione è avvenuta nel corso del mese.

Articolo 14

PRIVACY E TUTELA DATI PERSONALI

EBAT, in qualità di titolare del trattamento, ai sensi dell'art.13 D. Lgs.n.196/03, s'impegna al trattamento di tutti i dati conferiti dalle aziende, dai loro consulenti e centri servizio e dai lavoratori dipendenti nel rispetto ed entro i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs.196/03 e successive modifiche ed integrazioni.

Il conferimento dei dati, ivi compresi eventualmente quelli sensibili, richiesti dalle procedure di registrazione e contribuzione saranno strettamente funzionali, alla gestione e all'esecuzione del rapporto associativo-contrattuale, il quale senza il trattamento dei dati richiesti potrebbe non essere, in tutto o in parte eseguito.

Le modalità di trattamento dati e le procedure-effettuate anche con l'ausilio di strumenti elettronici-necessarie per il fine indicato, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza e con logiche strettamente correlate agli scopi e finalità di EBAT, attribuite dallo stesso statuto e dalla contrattazione Provinciale e nazionale tra le Parti del settore.

I dati potranno essere conosciuti dai dipendenti e collaboratori, specificatamente autorizzati a trattarli in qualità di responsabili o incaricati, di volta in volta individuati e coinvolti nell'ambito delle rispettive mansioni e comunque in conformità alle istruzioni ricevute; l'elenco di tali collaboratori, potrà essere conosciuto dagli associati facendo specifica richiesta all'Ente.

I dati personali saranno custoditi e controllati con misure di sicurezza adeguate a ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, accesso non autorizzato, trattamento illecito.

Essi non sono soggetti a diffusione; potranno essere comunicati, oltre che alle Parti sociali costitutive di EBAT, anche a terzi soltanto per svolgere o fornire servizi funzioni alla esecuzione e prosecuzione del rapporto associativo-contrattuale.

Articolo 15 DISCIPLINA DEL REGOLAMENTO

Quanto non disciplinato nel presente regolamento, oppure nelle specifiche convenzioni/accordi, legati alle prestazioni e previdenze, potrà essere previsto con specifica delibera dal Comitato di Gestione, che verrà allegata al regolamento come verbale del Comitato.

Articolo 16 DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Con l'avvio dell'attività dell'EBAT dal 2014 viene sciolto il CISAF (COMITATO PARITETICO INTERPROVINCIALE COMO E LECCO PER LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLE AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTICHE) costituito il 09-11-2009, la cui attività viene assorbita dall'EBAT.

Articolo 17

Per quanto riguarda la nomina e l'attribuzione degli RLST verrà data comunicazione congiunta all'EBAT da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori a ciò delegate.

Il numero degli RLST dovrà essere sufficiente a rappresentare i lavoratori delle aziende aderenti al servizio nei limiti delle disponibilità finanziarie destinate a tale scopo.

Quanto sopra verrà regolamentato da apposito accordo da sottoporre all'approvazione del Comitato EBAT; tale accordo dovrà essere prevedere anche le attività di formazione e prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro in agricoltura.

FAC-SIMILE

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
PER OPERAIO A TEMPO INDETERMINATO

Il sottoscritto _____

Titolare della ditta _____

Con la presente scrittura privata, assume alle proprie dipendenze, a partire dal
_____ e a tempo indeterminato il

signor _____ nato a
_____ il _____ che

accetta con la qualifica di _____
alle condizioni normative ed economiche di cui al vigente C.I.P.L. e C.C.N.L.

il signor _____ si impegna ad eseguire
le mansioni affidategli con diligenza e professionalità

mansioni:

generi natura spettanti: _____

li _____

il datore di lavoro

il lavoratore

FAC-SIMILE
CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
PER OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Ditta _____

data _____
egr. sig. _____

con la presente Le notificiamo la Sua assunzione come operaio a tempo determinato
dal _____ al _____

Lei viene assunta con la categoria:

di _____ con l'obbligo dell'esecuzione dei lavori
di seguito illustrati:

nei suoi confronti si applicherà il Contratto di Lavoro vigente.

Distinti saluti

Ditta _____

_____ per accettazione

LETTERA DI CONFERMA DI CESSAZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Ditta _____

data _____
egr. sig. _____

con la presente Le confermiamo che il Suo rapporto di lavoro a tempo determinato è risolto:

il giorno _____ come già previsto da lettera di assunzione in data _____ e nulla - osta rilasciato in data _____ pertanto con il _____ viene a cessare ogni rapporto tra noi intercorso.

Distinti saluti

Ditta _____

per accettazione il
lavoratore