



CONFRAGRICOLTURA
DI MILANO LODI
e MONZA BRIANZA



COLDIRETTI
DI MILANO LODI
e MONZA BRIANZA



CONFEDERAZIONE
ITALIANA AGRICOLTORI
DI MILANO LODI
e MONZA BRIANZA



FEDERAZIONI DELLE
PROVINCIE DI MILANO
e MONZA BRIANZA



FLAI - CGIL

FEDERAZIONI DELLE
PROVINCIE DI MILANO
e MONZA BRIANZA



FEDERAZIONI DELLE
PROVINCIE DI MILANO
e MONZA BRIANZA

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

valido per i lavoratori dipendenti da aziende
agricole e florovivaistiche delle Province di
MILANO e MONZA BRIANZA



siglato il 23 maggio 2012
validità 1 gennaio 2012 - 31 dicembre 2015

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

valido per i lavoratori dipendenti
da aziende agricole e florovivaistiche
delle provincie di Milano
e Monza Brianza

23 maggio 2012

Finito di stampare: Ottobre 2014

Stampa: ARS tipolitografia
Via Rinaldo Natoli, 41/43 - 26841 Casalpusterlengo (Lo)

INDICE

Titolo I - PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Durata del contratto e campo d'applicazione	pag. 11
--	---------

Titolo II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 - Assunzione e tipologia dei rapporti di lavoro	pag. 11
Art. 3 - Contratto individuale	pag. 12
Art. 4 - Periodo di prova	pag. 12
Art. 5 - Casa (valido per il settore agricolo tradizionale)	pag. 13
Art. 6 - Attrezzi e indumenti di lavoro	pag. 14
Art. 7 - Contratto a termine	pag. 15
Art. 8 - Contratto Apprendistato professionalizzante	pag. 17
Art. 9 - Contratto a tempo parziale (part-time)	pag. 20
Art. 10 - Contratto di somministrazione lavoro	pag. 22
Art. 11 - Contratto di inserimento	pag. 23

Titolo III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 12 - Classificazione	pag. 24
• Mansioni nel settore agricolo tradizionale	pag. 25
• Mansioni nel settore agrituristico	pag. 32
• Mansioni nel settore orticolo	pag. 33
• Mansioni nel settore florovivaistico	pag. 36
Art. 13 - Cambio mansioni	pag. 45
Art. 14 - Inabilità ed inidoneità	pag. 46

Titolo IV - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 15 - Orario di lavoro	pag. 46
Art. 16 - Riposo settimanale	pag. 49
Art. 17 - Lavoro straordinario - festivo - notturno	pag. 49
Art. 18 - Giorni festivi	pag. 51
Art. 19 - Recupero per intemperie	pag. 52

Art. 20 - Ferie	pag. 53
Art. 21 - Banca delle ore	pag. 54
Art. 22 - Permessi retribuiti	pag. 55
Art. 23 - Permessi straordinari	pag. 55
Art. 24 - Permessi per corsi di addestramento professionale e formazione continua	pag. 57
Art. 25 - Permessi per corsi di recupero scolastico	pag. 57
Art. 26 - Stages estivi	pag. 58

Titolo V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 - Retribuzione	pag. 59
Art. 28 - Scatti biennali di anzianità	pag. 69
Art. 29 - Tredicesima mensilità	pag. 69
Art. 30 - Quattordicesima mensilità	pag. 70
Art. 31 - Rimborso spese a piè di lista	pag. 70
Art. 32 - Indennità di cassa	pag. 71
Art. 33 - Acquisto beni in natura	pag. 71
Art. 34 - Pagamenti	pag. 71
Art. 35 - Trattamento di fine rapporto	pag. 71

Titolo VI - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 36 - Cassetta di pronto soccorso	pag. 73
Art. 37 - Servizi igienici in azienda	pag. 73
Art. 38 - Nocività	pag. 74
Art. 39 - Lavori nocivi	pag. 74
Art. 40 - Fornitura dispositivi di protezione individuale	pag. 74
Art. 41 - Libretto sindacale e sanitario	pag. 74
Art. 42 - Lavoratori tossicodipendenti	pag. 74
Art. 43 - Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro	pag. 76

Titolo VII - PREVIDENZA E ASSISTENZA

Art. 44 - Assicurazioni sociali	pag. 80
Art. 45 - Malattia ed infortunio	pag. 80
Art. 46 - Trattamento economico di malattia, infortunio e maternità	pag. 81
Art. 47 - Integrazioni ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità e anticipo in busta paga delle indennità medesime	pag. 81
Art. 48 - Rimborso spese per visite mediche professionali	pag. 82
Art. 49 - Cassa integrazione malattia (C.I.M.) - E.B.I.C.I.M.	pag. 83

Art. 50 - Cassa integrazione salari operai agricoli e florovivaisti (C.I.S.O.A.)	pag. 83
Art. 51 - Assegni per il nucleo familiare - A.N.F.	pag. 84
Art. 52 - Fondo integrativo sanitario (F.I.S.L.A.F.)	pag. 84
Art. 53 - Fondo Nazionale di Previdenza Complementare (AGRIFON-DO)	pag. 84

Titolo VIII - SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 54 - Chiamata e richiamo alle armi	pag. 85
Art. 55 - Provvedimenti disciplinari	pag. 85
Art. 56 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	pag. 87
Art. 57 - Risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa	pag. 87
Art. 58 - Risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo	pag. 88
Art. 59 - Preavviso di licenziamento	pag. 88
Art. 60 - Abbandono del posto di lavoro per gravi e provate offese	pag. 89
Art. 61 - Preavviso di dimissioni	pag. 89
Art. 62 - Risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età	pag. 90
Art. 63 - Trapasso, fusione o cessione di azienda	pag. 90
Art. 64 - Contratti d'appalto - avvicendamento di ditte appaltatrici	pag. 90
Art. 65 - Osservatorio provinciale	pag. 91

Titolo IX - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 66 - Componenti dei direttivi sindacali e delegati d'azienda	pag. 93
Art. 67 - Tutela del delegato aziendale	pag. 94
Art. 68 - Assemblee sindacali	pag. 95
Art. 69 - Permessi sindacali	pag. 95
Art. 70 - Contributo assistenza contrattuale	pag. 96
Art. 71 - Quote sindacali per delega	pag. 96
Art. 72 - Relazioni sindacali e sistema di formazione professionale e continua (For.Agri)	pag. 97

Titolo X - NORME FINALI

Art. 73 - Controversie individuali	pag. 97
Art. 74 - Controversie collettive	pag. 97
Art. 75 - Condizioni di miglior favore	pag. 98
Art. 76 - Esclusività di stampa - Archivi contratti	pag. 98

ALLEGATI

- Allegato n° 1 - Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato pag. 99
- Allegato n° 2 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "a" pag. 100
- Allegato n° 3 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "b" pag. 101
- Allegato n° 4 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "c" pag. 103
- Allegato n° 5 - Contratto individuale di lavoro a tempo parziale (part-time) pag. 105
- Allegato n° 6 - Contratto individuale di lavoro per assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante - a tempo indeterminato con clausola tempi di preavviso di recesso pag. 107
- Allegato n° 6 bis - Contratto individuale di lavoro per assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante - a tempo determinato pag. 109
- Allegato n° 6 ter - Piano formativo individuale pag. 111
- Allegato n° 6 quater - attestazione della formazione aziendale pag. 114
- Allegato n° 7 - Profili formativi del settore agricolo per il contratto di apprendistato professionalizzante pag. 115
- Allegato n° 8 - Contratto individuale di lavoro per assunzione con contratto di inserimento pag. 121
- Allegato n° 9 - Consenso al prolungamento del rapporto di lavoro a tempo determinato pag. 123
- Allegato n° 10 - Richiesta di riassunzione del lavoratore a tempo determinato pag. 124
- Allegato n° 11 - Tutela della salute dei lavoratori Protocollo d'intesa pag. 125
- Allegato n° 12 - FOR. AGRI. Accordo Interconfederale per la costituzione del Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura pag. 125
- Allegato n° 13 - Richiesta del periodo di ferie pag. 129

- Allegato n° 14 - Comunicazione di dimissioni pag. 133
- Allegato n° 15 - Accordo 25.09.2009. Procedura per l'anticipo in busta paga delle integrazioni ai trattamenti economici di malattia - infortunio - maternità pag. 134
- Allegato n° 15 bis - Retribuzione di riferimento per integrazioni previste da allegato n. 15 pag. 136
- Allegato n° 16 - Avviso comune - indicazioni attuazione art. 64 C.P.L. Contratti d'appalto avvicendamento di ditte appaltatrici pag. 138
- Allegato n° 17 - Avviso comune - indicazioni attuazione degli ammortizzatori sociali in deroga a favore dei lavoratori del settore agricolo pag. 140

Il giorno 27 marzo 2013 presso la sede di CONFAGRICOLTURA
Milano - Lodi e Monza Brianza - Viale Enrico Forlanini, 23 - Milano

tra

La Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza rappresentata dal presidente Antonio Boselli, dal dr. Nello Gilardelli, dal sig. Luca Repposi, dal direttore Luigi Curti e dai funzionari Gianni Savini, Raffaele Lodise e Ugo Inzaghi;

La Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti di Milano Lodi Monza Brianza, rappresentata dal presidente Carlo Franciosi, dal direttore Giovanni Benedetti e dal funzionario Adriano Cislaghi;

La Confederazione Italiana Agricoltori di Milano Lodi Monza Brianza, rappresentata dal presidente Luigi Brognoli, dal direttore Paola Santeramo, dal funzionario Paolo Ambrosioni;

e

La FAI - CISL di Milano Metropoli e Monza Brianza, rappresentata per la FAI-CISL di Milano Metropoli dal segr. gen. Massimiliano Albanese, dai segr. Giovanni Bellini e Giuseppe Rustioni nonché dall'operatore sindacale Luca Cioeta e per la FAI-CISL Monza Brianza dal segr. gen. Enzo Mesagna;

La FLAI - CGIL di Milano, Monza Brianza, Ticino-Olona, rappresentata per la FLAI-CGIL di Milano dal segr. gen. Giorgia Sanguinetti, da Claudio Superchi e dalla segr. Federica Cattaneo, per la FLAI-CGIL Monza Brianza dal segr. gen. Matteo Casiraghi e dal segr. Walter Zucchetti e dalla segr. gen. Ticino-Olona Loredana Serraglia;

La UILA - UIL di Milano, Como Varese, rappresentata dal segr. gen. Maurizio Vezzani e la UILA-Uil Monza Brianza rappresentata dal segr. gen. Piermario Perico;

si è stipulato il seguente Contratto Provinciale di Lavoro che recepisce, integra e sostituisce l'Accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli florovivaisti ed orticoli delle provincie di Milano e Monza Brianza sottoscritto in data 23 Maggio 2012.

Titolo I PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Durata del contratto e campo d'applicazione

Il presente contratto di lavoro, stipulato in data 27 marzo 2013, decorre dall'1 gennaio 2012 e scade il 31 dicembre 2015.

S'intende tacitamente rinnovato per un eguale periodo di tempo se non disdettato, a mezzo di lettera raccomandata A.R., da una o più parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza e comunque, conserva la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo. Il presente Contratto Provinciale regola i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o associata: che svolgono attività agricola di qualsiasi natura, ivi compreso l'agriturismo, la produzione di bioenergia, il settore vitivinicolo, ogni tipologia di allevamento, nonché gli spacci aziendali ed i relativi dipendenti operai. Si applica, inoltre, agli operai dipendenti da Enti sperimentali di natura agricola e di genetica, ai dipendenti da aziende faunisticovenatorie ed agro-turistico-venatorie, nonché ai dipendenti di soggetti che svolgono attività di servizio di sostituzione di personale agricolo; che svolgono attività vivaistiche, di produzione di piante da frutto, ornamentali, forestali e da serra, di fiori recisi comunque coltivati, di bulbi e sementi da fiori e piante portasemi anche in "garden", nonché alle aziende di manutenzione del verde pubblico e privato ed esercenti lavori di giardinaggio ed i relativi dipendenti operai.

In particolare esso si applica alle imprese considerate agricole ai sensi dell'articolo 2135 del Codice Civile e ad altre disposizione di legge vigenti.

Le Parti convengono la piena applicazione del presente Contratto Provinciale di Lavoro alle imprese operanti nel settore della manutenzione del verde pubblico e privato, in quanto considerato idoneo al settore stesso.

Esso ha valenza per i territori delle provincie di Milano e Monza Brianza.

Titolo II COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 - Assunzione e tipologia dei rapporti di lavoro

L'assunzione del lavoratore da parte dell'azienda deve avvenire secondo le norme contenute nelle leggi vigenti in materia di mercato del lavoro.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli adole-

scenti si applicano le norme di legge vigenti.

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

I lavoratori agricoli possono essere assunti:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato;
- con contratto di inserimento;
- con contratto di apprendistato.

In caso di accordi interconfederali o categoriali nazionali riguardanti le modalità di assunzione o nuove tipologie di rapporto di lavoro, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificarne il loro recepimento nel contesto specifico del settore.

Art. 3 - Contratto individuale

Tra datore di lavoro e operaio agricolo (a tempo indeterminato, a tempo determinato, con contratto di apprendistato, e con contratto di inserimento) deve essere obbligatoriamente redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o al momento del passaggio alla categoria "a tempo indeterminato", il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge (vedere modelli allegati 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 8).

In tale contratto individuale devono essere precisati la data d'inizio del rapporto (per i contratti a termine anche quella di fine), la qualifica, le mansioni, il periodo di prova e il trattamento economico stabilito dal presente Contratto.

I contratti individuali in deroga sono validi se ed in quanto più favorevoli al lavoratore.

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

Art. 4 - Periodo di prova

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

26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima;

20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda;

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

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 30 (trenta) giorni è soggetto ad un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento è soggetto ad un

periodo di prova pari a:

26 giorni per i contratti di durata superiore ai nove mesi;

20 giorni per i contratti di durata di nove mesi.

Il giovane assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima;

20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda.

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

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

Art. 5 - Casa (valido per il settore agricolo tradizionale)

Tutti i lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto all'assegnazione di una casa di abitazione in azienda, se disponibile.

Per quanto attiene il godimento dell'orto e del pollaio permangono le situazioni in essere.

Nel caso in cui più lavoratori appartenenti allo stesso nucleo familiare prestino la loro opera nella stessa azienda, il diritto alla casa compete al capo famiglia o ad uno di essi.

La casa deve trovarsi nelle condizioni di abitabilità prescritte dai regolamenti sanitari vigenti.

Qualora non sussistessero queste condizioni o venissero meno, il lavoratore ha facoltà di sciogliere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza che gli venga dedotto il periodo di preavviso.

Nel caso di aziende condotte in affitto, l'imprenditore si fa carico di ottenere dalla proprietà il rispetto di quanto sopra.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere all'imbiancatura dei locali di abitazione nel momento della presa di possesso dei locali stessi da parte dell'operaio, nonché al trasloco delle cose appartenenti alla famiglia del dipendente assunto.

Qualora il datore di lavoro si trovi nella impossibilità di provvedervi direttamente, rimborsa al lavoratore le spese da questi sostenute.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro o all'eventuale abbandono della casa, questa deve trovarsi nelle condizioni iniziali, salvo il deperimento dovuto all'uso. Nel caso in cui non vi sia un contatore separato per l'acqua potabile, la spesa annua da addebitare al lavoratore è di € 7,75 per ogni componente del nucleo familiare del lavoratore stesso. Sono altresì a carico del lavoratore le spese relative alla posa del contatore per l'energia elettrica e le bollette per il consumo della luce

nonché gli interventi di manutenzione ordinaria.

La trattenuta da praticare sulle 12 mensilità ordinarie (escluse 13^a e 14^a mensilità) per il godimento della casa, è convenzionalmente stabilita in € 3,62 mensili.

Tale trattenuta non va praticata qualora il datore di lavoro si trovi nell'impossibilità di fornire la casa o qualora il lavoratore non intenda prenderne possesso.

In caso di decesso del lavoratore che beneficia della casa di abitazione la sua famiglia continua nel godimento di essa o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi, fino al termine dell'anno in corso, e comunque per un periodo congruo per una sistemazione fuori azienda.

Resta inteso che il diritto alla conservazione della casa, salvo le eccezioni previste dal presente Contratto, cessa alla risoluzione del rapporto di lavoro. Ove il lavoratore non liberi la casa nei termini contrattuali, allo stesso sarà applicata una penale di € 2,58 per ogni giorno di occupazione abusiva, salvo maggior danno.

Il ritardo nella riconsegna dei locali ed annessi non esime il datore di lavoro dalla osservanza dei termini di corresponsione delle spettanze di fine rapporto.

Art. 6 - Attrezzi e indumenti di lavoro

Il datore di lavoro consegna all'operaio agricolo gli attrezzi necessari allo svolgimento delle mansioni assegnate.

L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Gli attrezzi e gli indumenti devono essere correlati alla mansione svolta e, nel dettaglio, il datore di lavoro, entro il 31 gennaio di ogni anno, ovvero entro 15 giorni dalla data dell'assunzione, ha l'obbligo di fornire:

- a tutti i lavoratori del settore agricolo tradizionale e orticolo, esclusi i mungitori e gli addetti agli allevamenti:

un paio di stivali, due tute, due paia di guanti e una giacca impermeabile. Ai mungitori e agli addetti agli allevamenti devono essere forniti, ogni anno due grembiuli, due pantaloni ed un giubbino, un paio di stivali e una giacca impermeabile.

- a tutti i lavoratori del settore florovivaistico: n° 2 tute oppure pantaloni con giubbino o maglietta, un paio di stivali nonché un paio di guanti e un giubbotto impermeabile.

In caso di usura che renda inutilizzabile nel corso dell'anno uno o più degli indumenti di cui sopra, gli stessi vanno nuovamente forniti al lavoratore.

E' fatto obbligo al datore di lavoro di fornire gli indumenti e al lavoratore di indossarli durante l'attività lavorativa.

In caso di mancata fornitura è obbligo del datore di lavoro corrispondere al lavoratore un controvalore annuo di € 180,00 e ciò contestualmente alla retribuzione del mese di ottobre.

Resta inteso che gli indumenti devono essere forniti anche agli operai a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del rapporto.

Art. 7 - Contratto a termine

Sono lavoratori a tempo determinato:

A) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

B) gli operai che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

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

Gli operai di cui alle lettere A) e B) vanno retribuiti con le modalità proprie dei lavoratori a tempo determinato (O.T.D.) mentre quelli di cui alla lettera C) devono essere retribuiti con le modalità previste per gli operai a tempo indeterminato (O.T.I.). In questo ultimo caso i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità saranno determinati in misura proporzionale alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Il termine del contratto a tempo determinato di tipo A) può essere, con il consenso del lavoratore (allegato n. 9), eccezionalmente prorogato non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro continui oltre il termine originariamente stabilito o successivamente prorogato il contratto si considera "a tempo indeterminato" qualora:

- il rapporto si protragga per oltre 20 giorni, in caso di durata iniziale inferiore a sei mesi;

- il rapporto si protragga per oltre 30 giorni, in caso di durata iniziale superiore a sei mesi.

Durante i giorni di proroga, al lavoratore spetta una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 20% fino al decimo giorno e al 40% per i giorni successivi al decimo.

Il contratto si considera ugualmente a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine prima che sia trascorso un periodo di interruzione di 10 ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un rapporto di durata rispettivamente inferiore o superiore a 6 mesi; e in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successivamente a termine, intese a eludere le disposizioni del presente articolo. Con riferimento all'art. 17 del CCNL, i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, hanno diritto ad essere riassunti ai sensi dell'art.10 comma 9 e 10 del Decreto Legislativo n. 368 del 6/9/2001, presso la stessa azienda e con la medesima mansione e qualifica.

Il lavoratore può esercitare il diritto di precedenza inviando richiesta scritta all'azienda entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso (allegato 10).

Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui, in tale periodo, il lavoratore non abbia prestato attività lavorativa nell'azienda per cause indipendenti dalla volontà delle parti (infortunio, maternità...), il diritto s'intende prorogato sino al termine della maternità obbligatoria o sino alla chiusura dell'infortunio da parte dell'INAIL (in caso di infortunio sul lavoro).

I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a costituire la base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 25 della Legge 223/1991.

L'azienda ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui ai commi precedenti, s'impegna ad assumere tali lavoratori con i seguenti criteri di precedenza:

- professionalità;
- anzianità di servizio;
- carico familiare.

Art. 8 - Contratto di apprendistato professionalizzante

Le Parti definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a far data dal 30 luglio 2012.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata dell'apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale. Esso sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'allegato 6 ter.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i trenta anni non compiuti (allegato n. 6).

Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

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

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

Durata

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

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

Area	1° Periodo	2° Periodo	3° Periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi

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

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

Durante lo svolgimento del rapporto, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Periodo di prova

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

- 26 giorni lavorativi per i contratti con conseguimento finale della categoria di 1^a Area;
- 20 giorni lavorativi per i contratti con conseguimento finale della categoria di 2^a Area.

Preavviso per recesso

Nell'ipotesi di non conferma a tempo indeterminato, l'azienda dovrà darne comunicazione scritta all'apprendista almeno 2 mesi prima della scadenza prefissata per contratti classificati nell'area prima, ovvero un mese prima per contratti classificati nell'area seconda.

Inquadramento e retribuzione

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

- **nel primo periodo:** due livelli sotto quello di destinazione finale;
- **nel secondo periodo:** un livello sotto quello di destinazione finale;
- **nel terzo periodo:** al livello di destinazione finale.

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR e delle ferie con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

E' in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

NOTA A VERBALE: fra le parti, con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali, può essere pattuito un diverso percorso retributivo rispetto a quanto previsto dal presente articolo, quale condizione di miglior favore per l'apprendista.

Formazione

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

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

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

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

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato 6 quater.

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

I profili formativi definiti dalle parti per il settore agricolo, come da allegato n. 7, potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.

Apprendistato a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.Lgs. 167/2011, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1° e 2° di cui all'art. 12 del Contratto Operai agricoli e florovivaisti della provincia di Milano e Monza Brianza 2012-2015 (allegato 6 bis).

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione,

entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

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

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicato al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con richiesta scritta come previsto dall'allegato 10 del presente contratto.

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

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

NOTA A VERBALE 1. – si precisa che la stipula di contratti di apprendistato a tempo determinato, per la loro intrinseca peculiarità e anche al fine della stabilizzazione mediante il contenimento della durata del contratto, dovrà essere redatta con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

NOTA A VERBALE 2. – le parti qualora la disciplina legislativa in materia di assunzioni per apprendisti trovi modifiche rispetto a quanto scritto nel presente contratto, si impegnano ad incontrarsi per definire le eventuali modifiche al presente testo.

Art. 9 - Contratto a tempo parziale (part-time)

Le parti, allo scopo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e le particolari esigenze di flessibilità nel settore agricolo, convengono di estendere, agli operai agricoli, le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale.

I relativi presupposti e modalità per l'attivazione di tale rapporto di lavoro sono:

- a) volontarietà delle parti;
- b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nell'azienda rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;
- c) applicazione di tutti gli istituti diretti e indiretti previsti dal presente C.P.L. per la prestazione a orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto (Allegato n. 5) nel quale siano indicati:

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 4 del presente C.P.L.;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità d'impiego.

Ad ogni azienda spettano comunque due unità da utilizzare a tempo parziale con le modalità previste dal presente articolo.

In aggiunta a tali unità ed in applicazione del comma 3 dell'art. 5 della legge n. 863/84, il numero dei lavoratori che possono essere assunti a tempo parziale da ciascuna azienda nell'anno, per una o più prestazioni, è pari al 50% del rapporto tra le giornate di lavoro ad orario ordinario rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (pari a 270 giornate).

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

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

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

Per le lavoratrici madri che ne facciano richiesta è prevista la possibilità di usufruire di un periodo part-time al rientro dalla maternità. Le lavoratrici interessate devono fare richiesta scritta almeno 60 gg. prima della data prevista per il rientro, indicando il periodo per il quale si richiede la riduzione della prestazione lavorativa.

Tale diritto sarà riconosciuto ad una sola lavoratrice nelle aziende fino a 50 dipendenti. Ulteriori richieste saranno accolte nell'ambito delle esigenze tecniche e organizzative aziendali.

Le aziende accoglieranno le suddette richieste in funzione della fungibilità delle lavoratrici interessate e in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

Clausole di elasticità lavoratori portatori di particolari patologie.

Per quanto concerne i lavoratori portatori di particolari patologie (per esempio: soggetti in dialisi, affetti da malattie oncologiche, etc.) possono essere previste particolari clausole di elasticità nel lavoro part-time, previo accordo scritto tra le parti con l'obbligatoria assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

NOTA A VERBALE. *Per le mansioni di "addetto agli spacci aziendali, "addetto alle attività agrituristiche" e "addetto ai garden" le durate minime di orario di lavoro, come sopra definite, possono essere ridotte solo previo accordo scritto fra le parti con l'obbligatoria assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali. L'azienda che attiva contratti di lavoro a tempo parziale ad orario inferiore a quello sopra precisato ne da comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio provinciale entro i trenta giorni successivi.*

Art. 10 - Contratto di somministrazione lavoro

In applicazione di quanto disposto dalle vigenti norme, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente C.P.L. nei seguenti casi:

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

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel

presente articolo.

In aggiunta a tali due unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 % delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (pari a 270 giornate).

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

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Il livello di esiguo contenuto professionale per il quale non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo, ai sensi del comma 4, lettera a), dell'art.1 della legge n. 196/97, e quello relativo a quei lavori per i quali non sono richiesti specifici requisiti professionali: terza area professionale del presente Contratto. L'azienda che attiva il contratto di lavoro temporaneo ne dà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio provinciale entro i trenta giorni successivi.

Art. 11 - Contratto di inserimento

In applicazione dell'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, le Parti convengono quanto segue:

- la durata dei contratti di inserimento è fissata nella misura di 9 mesi per la seconda area professionale e di 18 mesi per la prima area professionale, con esclusione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali la durata massima è estesa fino a 36 mesi;
- il periodo di prova è pari a:
 - 26 giorni per i contratti di durata superiore ai nove mesi;
 - 20 giorni per i contratti di durata di nove mesi;
- la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria spettante al termine del progetto di inserimento;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore alle 16 ore in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Soggetti destinatari

possono essere destinatari del contratto di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata, intendendosi tali coloro che sono in cerca di occupazione da più di 12 mesi, di età compresa fra i 29 e i 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di

lavoro;

- lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni.

Per quanto non contemplato nel presente articolo si rinvia al citato Accordo interconfederale.

Titolo III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 12 - Classificazione

Gli operai sono classificati sulla base di “aree professionali” per ognuna delle quali il C.P.L. definisce la relativa declaratoria, individua le mansioni, i relativi profili professionali e il loro inquadramento all'interno di ciascuna area, con l'attribuzione dei corrispondenti parametri.

Area prima - declaratoria:

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

Area seconda - declaratoria:

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili, non complessi, per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo.

Area terza - declaratoria:

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

Gli operai agricoli sono inseriti in tre aree professionali:

Area prima:

Specializzato super

Specializzato “A”

Specializzato

Area seconda:

Qualificato super

Qualificato

Area terza:

Comune

Addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti frutticoli, orticoli e viticoli

Gli **operai florovivaisti** sono inseriti in tre aree professionali:

Area prima:

Livello A

Livello B

Area seconda:

Livello C

Livello C2

Livello D

Area terza:

Livello E

MANSIONI SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE**SPECIALIZZATO SUPER**

Capo mungitore: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo della stalla. Osserva e fa osservare le regole per l'incremento zootecnico. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante, svolge sia direttamente, se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, le seguenti operazioni: mungitura, alimentazione, preparazione dei mangimi, pulizia della sala di mungitura e delle relative attrezzature. Risponde dell'igiene e della pulizia delle stalle. Provvede in prima persona all'assistenza ai parti e all'allattamento dei vitelli fino allo svezzamento. Coadiuvato eventualmente dai mungitori in subordine, provvede altresì alla medicazione delle bovine ammalate. Prende inoltre nota degli eventi che avvengono nell'allevamento.

Capo casaro: è l'addetto alla lavorazione del latte, dei latticini ed alla loro stagionatura. Opera sotto le direttive del datore di lavoro o di chi ne fa le veci ed è responsabile del buon andamento del caseificio. Provvede al coordinamento del personale in subordine anche per quanto concerne le porcilaie.

Capo macellatore: è l'addetto con almeno due lavoratori in subordine che esegue con piena autonomia e perizia la macellazione del bestiame. Svolge tutte le operazioni di sezionatura degli animali, conoscendone i vari tagli. All'occorrenza provvede alla lavorazione ed insaccatura dei salumi in genere.

Fattore: è l'addetto con almeno due lavoratori in subordine che sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuvato dal datore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti. Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

Autista super: è l'addetto adibito con continuità alla conduzione di autotreni o autoarticolati di portata superiore alle 7,5 tonnellate, ovvero l'addetto che, pur adibito con continuità alla conduzione di mezzi di portata inferiore alle 7,5 tonnellate, esegue scritture ammi-

nistrative e contabili di natura fiscale. Provvede altresì alle manutenzioni e alle riparazioni ordinarie dei mezzi affidatigli, utilizzando a tale scopo le attrezzature messe a disposizione dall'azienda. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo allevatore in allevamenti da ingrasso con almeno 3 addetti in subordine;

capo allevatore in allevamenti da riproduzione con almeno 2 addetti in subordine: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo dell'allevamento. Alle direttive del datore di lavoro svolge, sia direttamente che con l'aiuto di altro personale, le seguenti operazioni: preparazione dei mangimi, alimentazione, pulizia e mantenimento dell'igiene nei luoghi di ricovero degli animali. All'occorrenza provvede alle prime cure sanitarie, all'assistenza ai parti e alle monte. Prende inoltre nota degli eventi che avvengono nell'allevamento.

Conduttore di macchine agricole operatrici complesse:

è l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, è adibito alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse (a titolo esplicativo: super coltivatrici, mietitrebbiatrici, livellatrici a laser, ecc.) che svolgono più operazioni e provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine.

Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica può essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Fecondatore laico: è quel lavoratore (di norma mungitore o addetto agli allevamenti in genere) che oltre a svolgere le mansioni proprie di qualifica, in possesso di attestato di abilitazione e previo periodo di prova di mesi 6 nel settore bovino e di mesi 4 nel settore suinicolo, esegue la fecondazione artificiale.

Meccanico agricolo: è il lavoratore, dotato di specifica competenza, che provvede alla riparazione e alla manutenzione delle varie macchine, motori ed attrezzi. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica può essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo guardacaccia: la qualifica di capo guardacaccia deve essere specificata per iscritto dal Concessionario, ferme restando le qualifiche già riconosciute. La nomina a capo guardacaccia è ad esclusivo e insindacabile giudizio del Concessionario. L'istituzione del capo guardacaccia è obbligatoria nelle aziende con più di due dipendenti

con la qualifica di guardacaccia.

Il capo guardacaccia ha le seguenti mansioni:

- a) vigilare sull'azienda da cui dipende;
- b) assicurare l'osservanza delle norme contenute nelle leggi e nei regolamenti sulla caccia e di tutte le disposizioni che disciplinano la materia;
- c) porre le tabelle perimetrali alle distanze di legge e curarne la manutenzione;
- d) attendere alla lotta ai predatori, catturare i cani randagi e provvedere al mantenimento della selvaggina in azienda;
- e) vigilare perché non vengano messe in opera lacci, tagliole e altre simili apparecchiature abusive;
- f) redigere i verbali di riferimento dei trasgressori, secondo le norme vigenti;
- g) far rispettare il regolamento interno a chi, in possesso del prescritto permesso, esercita la caccia in azienda, riferendo ogni eventuale infrazione al Concessionario;
- h) accudire alla conservazione e alla custodia delle recinzioni, degli appostamenti mobili e fissi, degli ordigni di cattura, degli attrezzi dell'azienda;
- i) eseguire gli ordini e le istruzioni che il Concessionario impartisce nell'ambito delle sue facoltà e responsabilità, nei limiti delle mansioni proprie del guardacaccia;
- l) astenersi da altre attività professionali o di qualsiasi genere, comunque retribuite, salvo esplicita autorizzazione del Concessionario da darsi per iscritto.

Responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico:

è il lavoratore addetto alle operazioni di controllo del processo di gestione e alla manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla supervisione ed alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

Autista addetto alla tentata vendita di prodotti dell'agricoltura: è il lavoratore adibito alla conduzione di mezzi aziendali, che effettua la tentata vendita dei prodotti ed adempie alle formalità fiscali che ne discendono.

Responsabile produzione beni derivanti da materie prime agricole: è il lavoratore responsabile sotto ogni profilo del processo di trasformazione di materie prime agricole derivanti prevalentemente da produzione propria dell'azienda agricola di cui è dipendente.

SPECIALIZZATO "A"

Casaro: È l'addetto alla lavorazione del latte, dei latticini ed alla loro

stagionatura. Opera sotto le direttive del datore di lavoro o di chi ne fa le veci ed è responsabile del buon andamento del caseificio e delle porcilaie.

Addetto polivalente alle operazioni di campagna e di stalla: è il lavoratore in grado di eseguire con competenza e professionalità le operazioni di campagna e quelle di stalla con riferimento, rispettivamente, alle mansioni proprie del trattorista, del mungitore e dell'addetto agli allevamenti, adottando gli orari previsti a seconda della mansione svolta.

Addetto polivalente alle operazioni di campagna e all'alimentazione del bestiame: è il trattorista che con provata e particolare competenza e professionalità esegue anche le operazioni di alimentazione del bestiame con l'utilizzo del carro unifeed. Sono inoltre assegnati al presente parametro i lavoratori specializzati cui è stata attribuita la funzione di capo.

SPECIALIZZATO

Fattore: è l'addetto con meno di due lavoratori in subordine che sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuvato dal datore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti. Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

Mungitore: è l'addetto alle operazioni di mungitura ed accudimento generale del bestiame. Sotto le direttive del capo mungitore esegue, inoltre, le seguenti operazioni: pulizia e mantenimento dell'igiene delle stalle, della sala e degli impianti di mungitura. Coadiuvato altresì dal capo mungitore nell'assistenza sanitaria ai bovini ammalati. Nelle stalle con più di un mungitore è facoltà dell'azienda nominare fra questi il secondo mungitore che sostituisce nei compiti e nelle responsabilità il capo mungitore temporaneamente assente.

Autista: è l'addetto con continuità alla conduzione di mezzi di portata non superiore alle 7,5 tonnellate e che non esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Macellatore: è l'addetto solo o comunque con non più di un lavoratore in subordine che esegue con piena autonomia e perizia la macellazione del bestiame. Svolge tutte le operazioni di sezionatura degli animali, conoscendone i vari tagli.

All'occorrenza provvede alla lavorazione ed insaccatura dei salumi in genere.

Banconiere addetto alla vendita di merce non confezionata (carni): è l'addetto alla vendita di prodotti non confezionati.

Conosce ed esegue i vari tagli di carni, disponendo di capacità pro-

fessionale per la vendita di prodotti al pubblico.

All'occorrenza provvede pure alla vendita di prodotti confezionati (spacci aziendali).

Trattorista: è il lavoratore che provvisto di idonea patente di guida per la conduzione di macchine agricole su strada pubblica, esegue le varie operazioni colturali di campagna, le manutenzioni ordinarie e le piccole riparazioni dei trattori e delle macchine operatrici affidategli. Quando è libero dai lavori propri di qualifica, è adibito ad altri lavori in azienda, compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto agli allevamenti da ingrasso con 2 lavoratori in subordine; addetto agli allevamenti da riproduzione con 1 lavoratore in subordine: sono gli addetti responsabili sotto ogni profilo del buon governo dell'allevamento. Alle direttive del datore di lavoro svolgono direttamente e con l'aiuto di personale in subordine le seguenti operazioni: preparazione dei mangimi, alimentazione, pulizia e mantenimento dell'igiene nei luoghi di ricovero degli animali. All'occorrenza provvedono alle prime cure sanitarie, all'assistenza ai parti e alle monte. Prendono nota degli eventi che avvengono nell'allevamento.

Fatutto: è il lavoratore normalmente di campagna, adibito alla sostituzione temporanea dei mungitori e/o degli addetti agli allevamenti di suini e/o bovini, assenti per malattia, infortunio, ferie, riposi settimanali ed altri motivi. Deve eseguire le mansioni ed attenersi all'orario del personale sostituito; ha diritto in questo caso al riposo settimanale in turno con gli altri operai e, quando sia possibile, di domenica. Il trattamento retributivo spettante al fatutto, durante i periodi nei quali sostituisce il lavoratore di stalla, seguendone l'orario, è il seguente:

- se l'orario di stalla è superiore a quello di campagna, le ore eccedenti vanno compensate, in aggiunta al normale salario mensilizzato (ore 169), utilizzando la corrispondente paga oraria ordinaria;
- se l'orario di stalla è inferiore a quello di campagna, le minori ore prestate non danno luogo ad alcuna riduzione della retribuzione ordinaria.

Responsabile dell'irrigazione: è l'addetto alla regimazione delle acque; se libero dalla propria mansione di qualifica attende ai lavori aziendali con gli altri operai, secondo le sue capacità tecniche e possibilità fisiche. Per il lavoro svolto nelle ore notturne viene riconosciuta una maggiorazione del 10% nel solo caso di riposo compensativo. Il lavoratore ha diritto al riposo diurno per un numero di ore pari a quelle svolte in orario notturno.

Addetto alla preparazione integrale dei mangimi: è il responsabile della preparazione dei mangimi negli allevamenti secondo formule predisposte dal datore di lavoro o da chi per esso. Quando è libero

dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto alla macellazione, alle macchine spennatrici, all'eviscerazione e sezionatura del pollame e dei conigli: è il lavoratore in grado di eseguire con perizia le mansioni sopra esposte.

Guardacaccia: il guardacaccia ha le seguenti mansioni:

- a) vigilare sull'azienda da cui dipende;
- b) assicurare l'osservanza delle norme contenute nelle leggi e nei regolamenti sulla caccia e di tutte le disposizioni che disciplinano la materia;
- c) porre le tabelle perimetrali alle distanze di legge e curarne la manutenzione;
- d) attendere alla lotta ai predatori, catturare i cani randagi e provvedere al mantenimento della selvaggina in azienda;
- e) vigilare perché non vengano messe in opera lacci, tagliole e altre simili apparecchiature abusive;
- f) redigere i verbali di riferimento dei trasgressori, secondo le norme vigenti;
- g) far rispettare il regolamento interno a chi, in possesso del prescritto permesso, esercita la caccia in azienda, riferendo ogni eventuale infrazione al Concessionario;
- h) accudire alla conservazione e alla custodia delle recinzioni, degli appostamenti mobili e fissi, degli ordigni di cattura, degli attrezzi dell'azienda;
- i) eseguire gli ordini e le istruzioni che il Concessionario impartisce nell'ambito delle sue facoltà e responsabilità, nei limiti delle mansioni proprie del guardacaccia;
- l) astenersi da altre attività professionali o di qualsiasi genere, comunque retribuite, salvo esplicita autorizzazione del Concessionario da darsi per iscritto.

Addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico:

è il lavoratore che svolge, secondo le direttive ricevute, le operazioni di controllo del processo di gestione e la manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

Addetto alla produzione beni derivanti da materie prime agricole: è il lavoratore adibito alla produzione di beni derivanti dalla trasformazione di materie prime ottenute in prevalenza dall'attività della propria azienda agricola. Opera sotto le direttive del titolare aziendale o del responsabile dell'intero processo.

QUALIFICATO SUPER

Unico addetto agli allevamenti da riproduzione; addetto agli allevamenti da ingrasso solo o con un lavoratore in subordine: sono i lavoratori che svolgono, secondo le direttive ricevute, le operazioni di governo e cura del bestiame (preparazione dei mangimi e dei lettimi, alimentazione, pulizia e assistenza sanitaria degli animali ammalati, assistenza ai parti e alle monte). Negli allevamenti equini, rispondono inoltre del materiale di selleria e delle cure specifiche per il tipo di animali. In caso di necessità, sono adibiti ad altri lavori in azienda.

Addetto alla vendita di merce non confezionata (escluse carni): è l'addetto alla vendita di prodotti non confezionati.

All'occorrenza provvede pure alla vendita di prodotti confezionati (spacci aziendali).

Allievo: è il lavoratore destinato allo svolgimento delle mansioni proprie del parametro superiore (specializzato), privo delle capacità professionali e/o dell'esperienza necessaria, che viene inquadrato, per un periodo di 15 mesi nel presente parametro (qualificato super). Esaurito tale periodo acquisisce l'inquadramento del parametro superiore.

QUALIFICATO

Addetto in subordine agli allevamenti: è il lavoratore che svolge secondo le direttive ricevute, le seguenti operazioni: preparazione di mangimi, alimentazione, pulizia e mantenimento dell'igiene degli allevamenti. All'occorrenza provvede alle prime cure sanitarie e coadiuva chi assiste ai parti e alle monte.

Addetto alla vendita di prodotti confezionati: è il lavoratore addetto alla vendita, negli spacci aziendali, di tutti i prodotti confezionati. All'occorrenza provvede pure al confezionamento (esclusi gli insaccati).

Addetto ai lavori generici: è il lavoratore adibito all'utilizzo di semplici mezzi meccanici (motofalciatrici, motoranghinatori, motocoltivatori, motozappe, ecc..) ovvero l'addetto ai lavori generici negli allevamenti.

Custode: è il lavoratore che godendo di alloggio aziendale gratuito provvede alla custodia della proprietà in veste di personale di fiducia del datore di lavoro.

Addetto a operazioni generiche per la produzione di beni derivanti da materie prime agricole: è il lavoratore in subordine che svolge secondo le direttive ricevute le operazioni non richiedenti professionalità specializzata, rientranti nell'attività di produzione di beni derivanti da trasformazione di materie prime ottenute in prevalenza dall'attività della propria azienda agricola.

COMUNE

Lavoratore comune: è il lavoratore in grado di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali e conseguentemente adibito a lavori manuali.

Addetto alle operazioni di raccolta: è l'operaio a tempo determinato che viene specificatamente assunto ed esclusivamente impiegato nelle operazioni di raccolta dei prodotti orticoli, frutticoli e vitivinicoli. Qualsiasi altra occupazione diversa dalle operazioni di raccolta, determina l'inclusione in altra qualifica corrispondente alle mansioni svolte e ciò sin dall'inizio del rapporto di lavoro.

NOTA A VERBALE: anche in vigenza di contratto, le parti si impegnano ad esaminare i profili professionali sia in termini di inserimento di nuove figure che di eventuale modifica delle declaratorie dei profili vigenti.

I lavoratori con mansioni professionali non previste dal presente contratto, potranno essere assunti con i seguenti inquadramenti:

- Manzolaio, cavallante, con la qualifica di "qualificato";
- Falegname, muratore, elettricista e fabbro con qualifica di "specializzato".

Per altre figure atipiche si potrà procedere all'assunzione previo accordo fra le parti con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

MANSIONI SETTORE AGRITURISTICO

SPECIALIZZATO SUPER O LIVELLO A

Manutentore degli impianti agrituristici: è il lavoratore che con specifica capacità professionale, acquisita per pratica o per titolo, provvede alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti ed attrezzature inerenti l'attività agrituristica. Coordina l'attività degli altri lavoratori addetti in subordine.

Cuoco: è l'addetto alla preparazione dei pasti nelle aziende di ristorazione agrituristica in grado di svolgere la mansione assegnata con piena autonomia e responsabilità.

Coordinatore: è l'addetto che provvede al coordinamento del personale in subordine e sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuva datore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti. Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

SPECIALIZZATO O LIVELLO B

Aiuto cuoco: è il lavoratore che, in stretto raccordo con il cuoco e su indicazioni di questi, svolge con provata competenza le varie operazioni in cui si articola il lavoro di cucina.

Guida agrituristica: è il lavoratore che con adeguata preparazione professionale e conoscenza dei percorsi, accompagna i visitatori lungo gli itinerari prestabiliti dal datore di lavoro.

Cameriere: è l'addetto al servizio di sala nelle aziende di ristorazione agrituristica e che assolve inoltre le mansioni di pulizia e riassetto dei locali.

Gestore di spacci aziendali agrituristici: è il responsabile della gestione dello spaccio, addetto alla ordinazione, ricevimento e all'occorrenza confezionamento e vendita dei prodotti. Coordina l'attività degli altri addetti allo spaccio.

Barista: è il lavoratore addetto alla vendita dei prodotti nei bar o nei chioschi agrituristici.

Addetto all'accoglienza: è il lavoratore che con adeguata preparazione professionale riceve le prenotazioni anche telematiche, accoglie gli ospiti e li indirizza ai servizi forniti dall'azienda agrituristica.

Addetto al benessere: è il lavoratore che in possesso di specifiche capacità ed attitudini, acquisite per pratica e/o per titolo, si occupa del benessere fisico degli ospiti.

QUALIFICATO O LIVELLO D

Addetto agrituristico a mansioni generiche: è l'addetto a mansioni non richiedenti specifici requisiti professionali che coadiuva il datore di lavoro e/o i dipendenti di inquadramento superiore nelle aziende che svolgono attività agrituristiche.

Nell'agriturismo, nell'ottica della stabilizzazione occupazionale, si dà la possibilità di procedere ad assunzioni con mansionario polivalente in quanto compatibili con le possibilità fisiche e capacità tecniche del lavoratore. Le Parti firmatarie s'incontreranno entro la vigenza contrattuale del presente C.P.L. per la verifica sull'applicazione della polivalenza professionale nel settore dell'agriturismo e la relativa stabilizzazione praticata.

MANSIONI SETTORE ORTICOLO

SPECIALIZZATO SUPER

Fattore: E' l'addetto con almeno due lavoratori in subordine che sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuva datore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti.

Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

Autista super: è l'addetto adibito con continuità alla conduzione di autotreni o autoarticolati di portata superiore alle 7,5 tonnellate, ovvero l'addetto che, pur adibito con continuità alla conduzione di mezzi di portata inferiore alle 7,5 tonnellate, esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Provvede altresì alle manutenzioni e alle riparazioni ordinarie dei mezzi affidatigli, utilizzando a tale scopo le attrezzature messe a disposizione dall'azienda. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Autista addetto alla tentata vendita di prodotti dell'agricoltura: è il lavoratore adibito alla conduzione di mezzi aziendali, che effettua la tentata vendita dei prodotti ed adempie alle formalità fiscali che ne discendono.

Operatore esperto impianto di surgelazione e celle: è il lavoratore che con elevata specializzazione acquisita per pratica o per titolo, provvede alla manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti di surgelazione e delle celle. Coordina l'attività degli altri lavoratori in subordine.

Magazziniere esperto: è il lavoratore che con specifica capacità professionale acquisita per pratica o per titolo, è in grado di controllare e governare il magazzino merci nel suo complesso, coordinando l'attività degli altri lavoratori, addetti in subordine.

SPECIALIZZATO "A"

Fattore: è l'addetto con un lavoratore in subordine cui è stata attribuita la funzione di capo.

SPECIALIZZATO

Fattore: è l'addetto con meno di due lavoratori in subordine che sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuvante datore di lavoro e personale, anche manualmente, secondo le esigenze contingenti. Sostituisce il datore di lavoro quando questi è assente.

Autista: è l'addetto con continuità alla conduzione di mezzi di portata non superiore alle 7,5 tonnellate e che non esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Trattorista: è il lavoratore che provvisto di idonea patente di guida per la conduzione di macchine agricole su strada pubblica, esegue le varie operazioni colturali di campagna, le manutenzioni ordinarie e le piccole riparazioni dei trattori e delle macchine operatrici affidategli.

Quando è libero dai lavori propri di qualifica, è adibito ad altri lavori in azienda, compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto alla selezione ed etichettatura dei prodotti: è il lavoratore che con competenza acquisita svolge le operazioni di selezione ed etichettatura dei prodotti con piena autonomia. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto alle celle frigorifere: è il lavoratore che con buona capacità professionale, lavorando sotto le direttive del responsabile, sa eseguire tutte le operazioni inerenti l'attività di conservazione della merce nelle celle frigorifere. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Carrellista esperto - utilizzatore di muletto: è il lavoratore in grado di eseguire con competenza e professionalità le operazioni inerenti la mansione di carrellista e di utilizzatore di muletto. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

QUALIFICATO SUPER

Allievo: è il lavoratore destinato allo svolgimento delle mansioni proprie dello specializzato, privo delle capacità professionali e/o dell'esperienza necessaria, che viene inquadrato, per un periodo di 15 mesi nel presente parametro. Esaurito tale periodo acquisisce l'inquadramento dello specializzato.

Coordinatore addetti orticoli di campagna: è il lavoratore di campagna che, oltre all'esecuzione delle varie operazioni di raccolta, pulizia e cernita dei prodotti agricoli, su direttiva del datore di lavoro o un suo rappresentante, coordina il lavoro degli addetti in subordine.

Coordinatore addetti alla mondatura: è il lavoratore che oltre a svolgere le varie operazioni di mondatura dei prodotti e la pulizia dei macchinari, su direttiva del datore di lavoro o un suo rappresentante, coordina il lavoro degli addetti in subordine.

QUALIFICATO

Addetto ai lavori generici: è il lavoratore adibito all'utilizzo di semplici mezzi meccanici (motofalciatrice, motoranghinatore, motocoltivatori, motozappe, ecc..).

Addetto alla raccolta e cernita di prodotti: è il lavoratore di campagna in grado di eseguire le varie operazioni di raccolta, pulizia e cernita dei prodotti agricoli.

Addetto alla mondatura del prodotto: è il lavoratore in grado di

eseguire le varie operazioni di mondatura del prodotto e la pulizia delle macchine.

COMUNE

Lavoratore comune: è operaio comune il lavoratore in grado di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali e conseguentemente adibito a lavori manuali.

Addetto alle operazioni di raccolta: è l'operaio a tempo determinato che viene specificatamente assunto ed esclusivamente impiegato nelle operazioni di raccolta dei prodotti orticoli, frutticoli e vitivinicoli. Qualsiasi altra occupazione diversa dalle operazioni di raccolta, determina l'inclusione in altra qualifica corrispondente alle mansioni svolte e ciò sin dall'inizio del rapporto di lavoro.

Con decorrenza dal 1 gennaio 2013, il mansionario del settore orticolo viene ricompreso in quello del settore agricolo tradizionale con la soppressione di tutti i profili professionali doppi.

MANSIONI SETTORE FLOROVIVAISTICO

LIVELLO A

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

Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: è l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione ed alle riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

Autista super: è l'addetto adibito con continuità alla conduzione di autotreni o autoarticolati di portata superiore alle 7,5 tonnellate, o l'addetto che, pur adibito con continuità alla conduzione di mezzi di portata inferiore alle 7,5 tonnellate, esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale. Provvede altresì alle manutenzioni e riparazioni ordinarie dei mezzi affidatigli, utilizzando a tale scopo le attrezzature messe a disposizione dall'azienda. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, potrà essere adibito ad altri incarichi

compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Autista addetto alla tentata vendita di prodotti dell'agricoltura: è il lavoratore adibito alla conduzione di mezzi aziendali, che effettua la tentata vendita dei prodotti ed adempie alle formalità fiscali che ne discendono.

Aiutante di laboratorio: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

Potatore "artistico" di piante: è l'operaio che, con elevata competenza professionale ed autonomia esecutiva acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artisticofigurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

Giardiniere super: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo pre-dispone, esegue ed ha le seguenti responsabilità:

- a) di tutti i lavori inerenti il giardinaggio, le coltivazioni dei fiori e delle piante ornamentali, delle sementi, dei vivai e piantinai;
- b) di tracciare ed eseguire, con l'ausilio di disegni e planimetrie, giardini e piante (preparazione e modellazione del terreno, concimazione, scelta delle piante e dei materiali necessari, la forma e dimensione delle aiuole e la dislocazione delle prese d'acqua);
- c) dell'esecuzione di colture floreali di speciale importanza in cui sia particolarmente specializzato;
- d) della perfetta conduzione di serre calde, conoscenza delle varietà delle piante, degli ormoni per il taleggio, individuazione ed applicazione degli specifici presidi sanitari di 1^a classe;
- e) di conoscere e trascrivere l'esatta nomenclatura delle piante coltivate nell'azienda;
- f) della conoscenza e preparazione degli imballaggi razionali per il trasporto delle piante e dei fiori.

Conduttore patentato di caldaie a vapore: è l'operaio che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Capo Giardiniere e Capo Coltivatore: è il lavoratore che con particolare perizia esegue tutti i lavori inerenti alle colture in piena aria e in serra, di fiori, di piante ornamentali, di sementi e vivai, ecc. nonché la loro difesa; sa tecnicamente eseguire, organizzare e distribuire il lavoro dell'Azienda in riferimento anche al personale in sott'ordine.

Particolarmente dovrà:

- a) conoscere e trascrivere le nomenclature delle piante coltivate nell'azienda;
- b) tracciare e sistemare, con l'ausilio di disegni e planimetrie, parchi, giardini e piante;
- c) conoscere gli imballaggi razionali per il trasporto di piante o fiori e curarne l'esecuzione;
- d) curare le consegne delle piante e dei fiori agli acquirenti e annotare le eventuali ordinazioni;
- e) avere in sott'ordine almeno un giardiniere coltivatore od altro personale;
- f) tener nota e comunicare giornalmente all'azienda le ore prestate dal personale.

Capo manutentore aree verdi: è il lavoratore provvisto di patentino fitosanitario, che coordina l'attività della manutenzione delle aree verdi, dei campi sportivi e degli spazi ricreativi in genere nel loro complesso avendo sotto le proprie direttive degli addetti in subordine.

Capo Cassiere: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento delle operazioni di cassa nei garden.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti i compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto decorazioni: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto decorazioni.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti i compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto fioreria: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto fioreria. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti i compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale

in subordine.

Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto confezionamento: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto confezionamento.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti i compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto composizioni: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto composizioni.

Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti i compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto emporio: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto emporio. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti i compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo reparto animaleria: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto animaleria. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti i compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Capo magazzino: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del

buon andamento della movimentazione della merce di magazzino. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti i compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico: è il lavoratore addetto alle operazioni di controllo del processo di gestione e alla manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla supervisione ed alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

Capo squadra: è il lavoratore che con particolare perizia esegue tutti i lavori inerenti la manutenzione del verde; sa tecnicamente eseguire, organizzare e distribuire il lavoro in cantiere all'interno della squadra a lui affidata.

Addetto alle vendite all'ingrosso: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del rapporto con i clienti che si approvvigionano all'ingrosso nella loro veste di operatori della filiera del verde.

LIVELLO B

Giardiniere e coltivatore in serre e vivai: è l'operaio che, alle dirette dipendenze o in sott'ordine al capo giardiniere o al capo coltivatore, si impegna ed ha la responsabilità:

- a) di tutti i lavori inerenti il giardinaggio, la coltivazione dei fiori, delle piante ornamentali, nonché di sementi, vivai, piantinai, e la costruzione e manutenzione dei giardini in genere;
- b) dell'esecuzione di colture floreali di speciale importanza in cui sia particolarmente specializzato;
- c) della perfetta conduzione di serre calde;
- d) della preparazione di imballaggi razionali per il trasporto delle piante e dei fiori;
- e) della difesa delle piante;
- f) di conoscere la nomenclatura, per lo meno, delle varietà di quelle piante alla cui coltivazione egli è addetto. Potrà essere coadiuvato nel disbrigo delle proprie incombenze da un aiuto giardiniere o da altri lavoratori dell'azienda. Dovrà eventualmente e temporaneamente sostituire in alcune funzioni il Capo Giardiniere o il Capo Coltivatore.

Autista: è l'addetto adibito con continuità alla conduzione di mezzi di portata non superiore alle 7,5 tonnellate e che non esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale.

Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali, compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Potatore: è l'operaio che, con elevata competenza professionale ed autonomia esecutiva acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura di piante ornamentali e/o alberi di alto fusto e da frutto.

Innestatore ed ibridatore: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, esegue innesti ed incroci varietali per l'ottenimento di ibridi.

Conduttore di caldaie: è il lavoratore in possesso di apposito certificato legale di abilitazione non di 1° e 2° grado, che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Conduttore di trattori: è il lavoratore dotato di patente di guida, adibito alle operazioni colturali proprie dell'attività vivaistica.

Quando è libero dai lavori propri di qualifica, sarà adibito ad altri lavori in azienda.

Manutentore aree verdi: è il lavoratore, eventualmente provvisto di patentino fitosanitario, che, sotto le direttive del responsabile, provvede con competenza alla cura e manutenzione delle aree verdi, dei campi sportivi e degli spazi ricreativi in genere.

Vice capo cassiere: è l'addetto alle operazioni di cassa nei garden. Opera secondo le direttive del capo cassiere e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità.

Nei periodi durante i quali sostituisce il capo cassiere ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto decorazioni: è l'addetto alle mansioni del reparto decorazioni. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità. Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto fioreria: è l'addetto alle mansioni del reparto fioreria. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità.

Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto confezionamento: è l'addetto alle mansioni del reparto confezionamento. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità. Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto composizioni: è l'addetto alle mansioni del reparto composizioni. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità. Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto emporio: è l'addetto alle mansioni del reparto emporio. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità.

Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo reparto animaleria: è l'addetto alle mansioni del reparto animaleria. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità.

Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Vice capo magazzino: è l'addetto alle mansioni del reparto magazzino. Opera secondo le direttive del capo magazzino e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità. Nei periodi durante i quali sostituisce il capo magazzino ha diritto alla retribuzione prevista per il livello A. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico: è il lavoratore che svolge, secondo le direttive ricevute, le operazioni di controllo del processo di gestione e la manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

Preparatore e selezionatore delle piante da vivaio commercializzate: è il lavoratore che con autonomia esecutiva esegue le operazioni di preparazione anche con imballaggio e selezione delle piante

commercializzate.

LIVELLO C

Addetto agli impianti termici: è il lavoratore addetto con continuità alla conduzione e alla manutenzione ordinaria degli impianti termici.

Aiuto innestatore: è il lavoratore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze; viene inoltre adibito, sotto la guida dell'innestatore, alle operazioni di innesto.

Allievo: è il lavoratore destinato allo svolgimento delle mansioni proprie del parametro superiore (livello B), privo delle capacità professionali e/o dell'esperienza necessaria, che viene inquadrato, per un periodo di 15 mesi nel presente parametro (livello C). Esaurito tale periodo acquisisce l'inquadramento nel livello B.

Cassiere: è l'addetto alle operazioni di cassa nei garden. Opera secondo le direttive del capo cassiere, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto decorazioni: è l'addetto alle mansioni del reparto decorazioni. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto fioreria: è l'addetto alle mansioni del reparto fioreria. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto reparto confezionamento: è l'addetto alle mansioni del reparto confezionamento. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto composizioni: è l'addetto alle mansioni del reparto composizioni. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto emporio: è l'addetto alle mansioni del reparto emporio. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni

proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto al reparto animaleria: è l'addetto alle mansioni del reparto animaleria. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Magazziniere: è l'addetto alle mansioni di magazzino. Opera secondo le direttive del capo reparto, del datore di lavoro o di un suo rappresentante. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Addetto alla riproduzione agamica: è il lavoratore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle tallee per la riproduzione.

LIVELLO C2

I lavoratori che svolgono due o più mansioni previste dal livello "D" vanno assegnati al livello "C2". In tale livello possono essere inquadrati anche i lavoratori che pur svolgendo una sola mansione nel livello "D" risultano dotati di buone capacità professionali.

LIVELLO D

Ausiliario dell'azienda: è l'operaio che senza particolare competenza in materia di coltivazioni florovivaistiche e frutticole e senza specifiche attribuzioni proprie delle categorie elencate, le coadiuva e viene adibito a lavori complementari ed ausiliari dell'azienda, compresa la manutenzione e pulizia dei locali, dei materiali, dei macchinari ed attrezzi, nonché il trasporto saltuario, anche con automezzi, di materiale vario e prodotti, entro e fuori azienda.

Aiuto giardiniere: è l'operaio che coadiuva il giardiniere coltivatore vivaista; conosce ed esegue le operazioni più comuni di giardinaggio come: trapianto, invasatura, preparazione e distribuzione di insetticidi, anticrittogamici, ecc.

Addetto alle piccole macchine operatrici: è il lavoratore che anche se sprovvisto di patente di guida viene adibito all'uso di motofalciatrici, motofresatrici, decespugliatrici e similari.

Custode: è il lavoratore che godendo di alloggio aziendale gratuito provvede alla custodia della proprietà in veste di personale di fiducia del datore di lavoro.

LIVELLO E

Comune: è il lavoratore assunto per l'esecuzione di lavori ordinari

quali la preparazione del terreno, la vangatura, la scerbatura, la concimazione, ecc.

NOTA A VERBALE: *ove si riscontrasse la necessità di disporre di particolari figure quali: preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, selezionatore di piante innestate, costruttore di serre, spedizioniere, meccanico ed elettricista, le stesse figure potranno trovare il loro inquadramento fra gli operai specializzati.*

Nell'arco della vigenza contrattuale del C.P.L. le Parti s'impegnano ad incontrarsi per l'aggiornamento del mansionario definendone le relative declaratorie.

Art. 13 - Cambio mansioni

Settore agricolo e orticolo

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative all'area, alla qualifica di assunzione e retribuito con il salario corrispondente ad esse. Qualora il datore di lavoro, in relazione alle esigenze aziendali adibisca il lavoratore a mansioni previste per la qualifica inferiore, questi conserva i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione; nel caso invece venga adibito a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui è adibito ad essa, al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta; acquisisce il diritto alla nuova qualifica superiore quando sia adibito continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno 2 volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Il passaggio di qualifica non compete nei casi di sostituzione di altri lavoratori per ferie, malattie, infortuni e richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

Settore florovivaistico

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di livello inferiore, conserva i diritti e la retribuzione della categoria cui appartiene. Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene adibito a mansioni di livello superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal presente Contratto per tale livello. Egli acquisirà il diritto al riconoscimento definitivo del livello superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di:

- 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area prima e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area seconda a quelli dell'area prima;
- 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area seconda e della terza e nel caso di passaggio dall'area terza all'area seconda.

I termini di 25 e 15 giorni per acquisire la qualifica superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

Art. 14 - Inabilità ed inidoneità

La minore capacità lavorativa e l'inidoneità allo svolgimento dei lavori affidati non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro, ma possono provocare l'assegnazione di diverse mansioni.

Il lavoratore che compri a mezzo di certificato medico l'inidoneità allo svolgimento delle mansioni assegnategli, può essere sottoposto da parte del datore di lavoro ad una visita di controllo, tramite il servizio medico competente.

Per i prestatori di lavoro portatori di handicap fisico o psichico, il rapporto di lavoro va regolato previo accordo sindacale fra le parti tenendo conto di pareri medici.

Analogamente si deve procedere per i casi di subentrata inidoneità. Gli accordi di cui sopra non sono validi senza la preventiva approvazione delle Organizzazioni contraenti alle quali appartengono, rispettivamente, datore di lavoro e lavoratore. Sono fatte salve le situazioni in essere.

Titolo IV

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 15 - Orario di lavoro

L'orario medio settimanale di lavoro è pari a 39 ore distribuite su 6 giorni. La relativa distribuzione, tenendo conto anche delle particolari esigenze aziendali, è il seguente:

personale ad orario costante (addetti agli allevamenti, ai caseifici, agli spacci aziendali e autisti): ore 6 e 30' per giorni 6 settimanali;

personale ad orario differenziato (tutti gli addetti non ricompresi fra quelli ad orario costante).

Aziende zootecniche

- gennaio, novembre dicembre: ore 36 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì 7 ore, venerdì 5 ore e sabato 3 ore;

- febbraio, marzo, aprile, agosto, settembre, ottobre: ore 39 settimanali così distribuite: lunedì 8 ore, dal martedì al venerdì 7 ore e sabato 3 ore;
- maggio, giugno, luglio: ore 42 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì 8 ore, venerdì 7 ore e sabato 3 ore.

Le aziende zootecniche, ove ne esista la possibilità, possono concordare con i lavoratori la distribuzione dell'orario su 5 giorni settimanali.

Aziende non zootecniche

- gennaio, novembre e dicembre: ore 34 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì 7 ore, venerdì 6 ore;
- febbraio, marzo, aprile, agosto, settembre, ottobre: ore 39 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì 8 ore, venerdì 7 ore;
- maggio, giugno, luglio: ore 44 settimanali così distribuite: lunedì 9 ore, dal martedì al venerdì 8 ore e il sabato 3 ore.

Nelle aziende non zootecniche il datore di lavoro ha facoltà di richiedere, in caso di esigenze aziendali, una diversa distribuzione dell'orario settimanale, anche su 6 giorni.

L'orario di lavoro per il personale di campagna si intende iniziato in azienda e terminato in campagna salvo il caso in cui l'operaio presti la propria opera fuori dai terreni di pertinenza del nucleo principale aziendale: in questo caso l'orario termina in azienda.

Qualora venga richiesto al trattorista la preparazione del mezzo questa verrà effettuata durante l'orario normale di lavoro; se effettuata extra orario verrà retribuita con la maggiorazione dello straordinario. Il periodo intermedio di riposo per gli addetti alla campagna non dovrà superare le 2 ore salvo il periodo da giugno alla metà di agosto in cui è consentito il superamento di 1 ora al fine di non esporre i lavoratori al disagio derivante dalla stagione.

L'inizio del lavoro, sempre per gli operai di campagna, deve avvenire entro le ore 8.

Le brevi sospensioni e gli spostamenti dei lavoratori, ordinati dal datore di lavoro sono considerati utili agli effetti dell'orario.

Previo accordo scritto fra le parti, può essere concordata una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale diversa da quelle previste dal presente articolo, fermo restando il limite delle 39 ore medie settimanali su base annua, nonché i limiti attualmente previsti dalla vigente legislazione.

Per il personale addetto agli spacci si concorda la possibilità di una struttura dell'orario di lavoro conforme alle esigenze produttive, salvaguardando settimanalmente una intera giornata di riposo, possibilmente coincidente con la domenica.

Settore florovivaistico

L'orario medio settimanale di lavoro è stabilito in 39 ore. La relativa distribuzione, tenendo conto anche delle particolari esigenze aziendali, è la seguente:

- 8 ore per 4 giorni ed 7 ore il quinto giorno. Tale quinto giorno coincide, di norma, con il venerdì mediante la chiusura anticipata di un'ora. In considerazione di specifiche esigenze aziendali, la riduzione di un'ora dell'orario può cadere nei giorni dal lunedì al giovedì, anche con inizio posticipato del lavoro. È fatto salvo il diritto dell'azienda di richiedere, per particolari esigenze, la prestazione lavorativa nella giornata del sabato, comunque nel limite di 39 ore settimanali.

L'orario di lavoro si intende, di norma, iniziato in azienda e finito in vivaio.

L'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro solo nel caso in cui i lavoratori prestino la loro opera abitualmente fuori azienda entro un raggio di 50 km di distanza dall'azienda stessa, in cantieri, ed aventi a disposizione un automezzo aziendale idoneo per gli spostamenti collettivi dall'abitazione dei lavoratori al cantiere e ritorno.

Gli spostamenti che avvengono nel corso della giornata sono considerati tempo di lavoro a tutti gli effetti.

Il periodo intermedio di riposo è fissato dal datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'azienda in armonia con quelle dei lavoratori e ciò per il consumo del pasto di mezzogiorno.

Settore orticolo

L'orario medio settimanale di lavoro è pari ad ore 39, distribuite su sei giorni.

La relativa ripartizione è la seguente:

- nei mesi di gennaio, febbraio, marzo, ottobre, novembre e dicembre 35,30' ore la settimana, così suddivise: lunedì 7 ore, dal martedì al venerdì 6,30' ore, sabato 2,30' ore;

- nei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio, agosto e settembre ore 42,30' settimanali, così suddivise: dal lunedì al venerdì 8 ore, sabato 2,30' ore.

Il periodo intermedio di riposo non dovrà, normalmente, superare le due ore.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

Le brevi sospensioni e gli spostamenti dei lavoratori, ordinati dal datore di lavoro, sono da considerarsi orario lavorato. Le aziende orticole, ove ne esista la possibilità, possono concordare con i lavoratori la distribuzione dell'orario su 5 giorni settimanali.

Dal 1 gennaio 2013 l'orario di lavoro per il settore orticolo è uniformato a quello del settore agricolo tradizionale – aziende non zootecniche,

salvo diverse intese a livello aziendale con sottoscrizione di appositi accordi sindacali. Tali accordi dovranno avere 39 ore come media settimanale e dovranno essere sottoscritti da almeno una per ciascuna delle Parti firmatarie del presente CPL.

Attività agrituristica

L'orario di lavoro per le attività di agriturismo e di ospitalità rurale è quello previsto per le aziende agricole tradizionali, quando tale attività viene svolta in queste aziende, ovvero quello delle aziende florovivai-stiche quando tale attività viene svolta in queste aziende.

Diversa articolazione oraria, in relazione ad esigenze specifiche dell'attività agrituristica, potrà essere definita previo accordo fra le parti con l'assistenza delle rispettive OO.SS e OO.PP.

Art. 16 - Riposo settimanale

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza della domenica.

Al fine di permettere una maggiore fruizione dei riposi settimanali in coincidenza con le domeniche e le festività infrasettimanali, laddove il lavoro festivo è strutturale, si conviene di adottare quale criterio organizzativo, ove possibile, quello della rotazione degli addetti.

Art. 17 - Lavoro straordinario - festivo - notturno

Si considera:

- a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro.
- b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato.
- c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino.

Settore agricolo

Le percentuali di maggiorazione da applicare alla retribuzione oraria ordinaria, sono le seguenti:

1. Lavoro straordinario 30%
2. Lavoro festivo 40%
3. Lavoro festivo con riposo compensativo 20%
4. Lavoro notturno 40%
5. Lavoro notturno con riposo compensativo 10%
6. Lavoro festivo notturno 50%
7. Lavoro straordinario festivo 45%

Tariffa speciale per il lavoro notturno:

Per gli addetti agli allevamenti, ai caseifici e al personale delle aziende agrituristiche impegnato nei servizi di ristorazione e ospitalità rurale, si stabilisce che per la prestazione lavorativa svolta, nei giorni ordinari e nella fascia oraria dalle 20:00 alle 6:00 del giorno successivo, la tariffa speciale oraria per lavoro notturno viene definita nelle seguenti misure, in aggiunta alla retribuzione ordinaria:

Tariffa giornaliera	Dal 1 maggio 2012	Dal 1 gennaio 2013
di 1 ora	Euro 1,70	Euro 1,80
di 2 ora	Euro 3,00	Euro 3,20
di 3 ora	Euro 4,50	Euro 4,60
di 4 ora	Euro 5,60	Euro 5,80
di 5 ora	Euro 7,00	Euro 7,20
di 6 ora	Euro 8,40	Euro 8,60

Le eventuali ore prestate oltre la sesta ora, nella fascia oraria sopra definita, saranno maggiorate come lavoro straordinario notturno, pari al 45%.

Si precisa che la tariffa notturna e la maggiorazione straordinaria oltre la sesta ora si applica sia per i giorni feriali che per quelli festivi. I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Settore florovivaistico

Le percentuali di maggiorazione da applicare alla retribuzione oraria ordinaria, sono le seguenti:

1. Lavoro straordinario 30%
2. Lavoro festivo 40%
3. Lavoro notturno 48%
4. Lavoro straordinario festivo 50%
5. Lavoro festivo notturno 55%
6. Lavoro festivo con riposo compensativo 10% - dal 1 gennaio 2014 la maggiorazione è elevata al 20%

Settore orticolo

Le percentuali di maggiorazione da applicare alla retribuzione oraria ordinaria, sono le seguenti:

1. Lavoro straordinario 30%
2. Lavoro festivo 35%
3. Lavoro festivo con riposo compensativo 20%
4. Lavoro notturno 40%
5. Lavoro notturno con riposo compensativo 10%
6. Lavoro festivo notturno 45%

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Qualora la retribuzione sia comprensiva del terzo elemento, le maggiorazioni per le ore straordinarie, festive e notturne si calcolano aumentando della relativa percentuale la sola retribuzione ordinaria.

Quando il lavoro notturno e/o festivo si svolge in regolari turni periodici e riguarda mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si dà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15% sulla paga globale della categoria. Il lavoro straordinario, festivo e notturno svolto dai lavoratori va liquidato entro il giorno 9 del mese successivo.

Art. 18 - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche, le feste religiose, le feste riconosciute dallo Stato.

Feste Religiose:

- 1 gennaio Capodanno
- 6 gennaio Epifania
= Lunedì di Pasqua
- 15 agosto Assunzione di Maria Vergine
- 1 novembre Tutti i Santi
- 8 dicembre Immacolata Concezione
- 25 dicembre Santo Natale
- 26 dicembre Santo Stefano

Feste Nazionali:

- 25 aprile Anniversario della Liberazione
- 1° maggio Festa del Lavoro
- 2 giugno Proclamazione della Repubblica
- 4 novembre Commemorazione della Vittoria

Disposizioni per le feste nazionali e religiose

Nella ricorrenza delle feste nazionali e religiose sopra elencate il trattamento economico è il seguente:

a) se la festa cade in un giorno lavorativo e non vi è prestazione, non è dovuto alcun trattamento economico aggiuntivo;

b) se la festa cade di domenica, al lavoratore spetta la maggiorazione di 1/26 della retribuzione mensilizzata;

c) se vi è prestazione lavorativa in detti giorni, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta a quanto sopra, il trattamento di retribuzione festiva, commisurato alle ore effettivamente svolte.

Si precisa che le due feste nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e le feste religiose non possono essere fatte recuperare con riposo compensativo.

Nessun trattamento economico aggiuntivo è dovuto all'operaio a tempo determinato per le festività sopra elencate, salvo che vi sia prestazione lavorativa in dette giornate, nel qual caso la retribuzione oraria deve comprendere la maggiorazione per il lavoro festivo.

Trattamento delle festività

Per la festività nazionale del 4 novembre si applica il trattamento previsto dalla legge 31/3/1954 n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica.

Pertanto il 4 novembre diventa giornata lavorativa a tutti gli effetti.

Per le festività religiose soppresse dalla legge 54/1977 si rinvia al successivo articolo 22.

Art. 19 - Recupero per intemperie

Nel caso in cui, per intemperie, non sia possibile svolgere l'orario normale di lavoro giornaliero e non sussista la possibilità di occupare il personale in lavori al coperto, è consentito al datore di lavoro di far recuperare entro i 15 giorni lavorativi successivi, nel limite massimo di un'ora al giorno e senza compenso, le ore perse. Qualora vi fossero delle ore residue per le quali non è stato possibile il recupero con le suddette modalità, si può procedere al recupero entro il semestre di competenza per un limite massimo di 39 ore, considerando 50 minuti di lavoro pari ad un'ora recuperata. Al fine di una migliore gestione della norma, si stabilisce che le ore perse relative al primo semestre dell'anno solare, devono essere recuperate entro e non oltre il 31 ottobre, mentre quelle relative al secondo semestre, devono essere recuperate entro e non oltre il 31 maggio dell'anno successivo.

Si precisa che le eventuali ore perse di cui non sia stato possibile il recupero nei 15 giorni successivi l'evento, ovvero nel semestre di

riferimento, devono essere regolarmente retribuite non essendo applicabile una diversa gestione in conto ferie o come ore non retribuite in quanto perse.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma della Legge 8 agosto 1972, n. 457 (C.I.S.O.A.).

Art. 20 - Ferie

Tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratto di inserimento o con contratto di apprendistato che abbiano compiuto gli anni 16, hanno diritto, per ogni anno di servizio, a decorrere dal giorno dell'assunzione, ad un periodo di ferie retribuito di giorni 26 pari ad ore 169 (vedi nota a verbale).

Ai lavoratori di età inferiore agli anni 16, spettano 30 giorni di ferie, pari a ore 195.

In caso di assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le ferie vanno calcolate in dodicesimi.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata come mese intero, mentre va trascurata la frazione sino a 15 giorni.

Il periodo di riferimento per la maturazione delle ferie è l'anno solare (dal 1/1 al 31/12).

È fatto obbligo alle parti di istituire per iscritto il calendario delle ferie che deve essere concordato entro il mese di aprile di ogni anno, tenendo sempre presente le esigenze aziendali e i desideri dei lavoratori.

Qualora non venga istituito il calendario delle ferie, di norma il godimento delle ferie viene suddiviso in due periodi continuativi, nel periodo invernale (dicembre-marzo) ore 68 e nel periodo estivo (giugno-settembre) ore 101.

Ai lavoratori viene riconosciuta la possibilità, a richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze aziendali, di godere delle ferie in unica soluzione.

Per i lavoratori che necessitano di un congruo periodo feriale in relazione al ricongiungimento con i propri familiari nei paesi di origine o per altre motivazioni equiparabili a quella espressa, compatibilmente con le previsioni legislative che regolano la materia, su accordo fra le parti, è data la possibilità del cumulo totale o parziale delle ferie maturate nell'anno precedente con quelle maturate o da maturarsi nell'anno di competenza oggetto del godimento effettivo delle ferie. Per gli operai a tempo determinato non si dà luogo al godimento delle ferie, in quanto, le stesse vengono retribuite globalmente nella paga oraria.

Aziende agricole

Gli addetti agli allevamenti, come pure il personale di campagna, devono godere delle ferie a turni di un lavoratore per volta in modo da garantire l'efficienza della conduzione aziendale.

NOTA A VERBALE: *per i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal presente contratto, le ferie spettanti sono commisurate a due parametri:*

- *il numero di giorni (26 lavorativi per anno di servizio prestato, da conteggiare comprendendo i sabati);*
- *il numero di ore (169 per anno di servizio prestato). L'osservanza contestuale dei due parametri risulta automatica nel caso di lavoratori che prestano la propria opera ad orario costante e ciò indipendentemente dal periodo dell'anno prescelto per il godimento delle ferie (ore 6 e 30' per giorni 26 = ore 169).*

*Al contrario, per i lavoratori che prestano la propria opera ad orario differenziato possono verificarsi casi di non coincidenza fra le 26 giornate e le 169 ore. Premesso che comunque le giornate di riposo per le ferie, rapportate ad anno di servizio prestato, non possono essere inferiori a 26, si opera secondo il seguente criterio: al raggiungimento delle 26 giornate si procede alla compensazione retribuendo o trattene-
ndo, in busta paga, gli importi corrispondenti alle ore di ferie godute in meno o in più rispetto alle 169 contrattuali.*

Art. 21 - Banca delle ore

Viene istituita la Banca delle ore ad uso individuale dei lavoratori, alimentata dalle ore di prestazione lavorativa straordinaria, fatto salvo la retribuzione della maggiorazione.

L'uso delle ore accantonate nella Banca delle ore è finalizzato a soddisfare le richieste di permessi individuali del dipendente, in aggiunta a quanto previsto dalle disposizioni del presente CPL e dalle leggi vigenti.

Il lavoratore beneficerà della Banca delle ore previa richiesta scritta da inoltrare al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'evento. Nell'ipotesi di non accoglimento della richiesta il datore di lavoro deve comunicare il mancato accoglimento, entro 5 giorni, per iscritto. Il numero massimo delle ore da poter accantonare nella Banca delle ore è pari a 39 annue.

Dette ore sono accantonate per l'importo ordinario delle stesse, mentre la maggiorazione relativa viene riconosciuta al lavoratore nello stesso mese di competenza.

Le ore accantonate nella Banca delle ore e non usufruite entro l'anno

solare di riferimento, verranno retribuite contestualmente al pagamento della retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo, salvo diverso accordo tra le parti.

Art 22 - Permessi retribuiti

Con decorrenza 1 gennaio 2012 gli operai a tempo indeterminato hanno diritto a 41 ore annue di permessi retribuiti, la cui maturazione viene definita per anno solare.

Il monte ore sopra indicato è comprensivo:

- delle ore di permessi per festività religiose soppresse ex legge 54/77;
- della festività del Santo patrono del luogo;
- della vigilia di Natale (per il settore agricolo e orticolo) e dei permessi R.O.L. pari a 4 ore annue (per il settore florovivaistico).

I permessi non goduti durante l'anno di maturazione definiti "permessi residui anno precedente" saranno sommati al monte ore dell'anno successivo.

La fruizione dei permessi retribuiti può avvenire consecutivamente o per singole ore, purché in accordo con il datore di lavoro.

Art. 23 - Permessi straordinari

Operai agricoli a tempo indeterminato, con contratto di inserimento e di apprendistato:

- in caso di matrimonio hanno diritto ad un permesso retribuito di 14 giorni di calendario;
- in caso di nascita di un figlio, al padre, viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito da utilizzarsi il giorno del parto o al massimo in quello successivo;
- in caso di decesso di genitori, nonni, figli, fratelli, coniuge e suoceri hanno diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 lavorativi;
- in caso di visite mediche vengono riconosciute 8 ore retribuite all'anno;
- in caso di adesione volontaria al servizio militare, hanno diritto ad un permesso retribuito per il numero di giorni strettamente necessari alla visita medica di idoneità.

Operai a tempo determinato:

- in caso di matrimonio, per i contratti di durata pari ad almeno 101 giornate e con un'anzianità aziendale maturata di almeno due anni, anche non consecutiva, hanno diritto ad un permesso retribuito di 7 giorni di calendario;
- per i contratti di durata di almeno 101 giornate di lavoro, hanno

diritto a 4 ore di permesso retribuito per visita medica;

- in caso di nascita di un figlio, al padre, viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito da utilizzarsi il giorno del parto o al massimo in quello successivo;
- in caso di decesso di genitori, nonni, figli, fratelli, coniuge e suoceri hanno diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 lavorativi;
- in caso di adesione volontaria al servizio militare, hanno diritto ad un permesso retribuito per il numero di giorni strettamente necessari alla visita medica di idoneità.

A tutti i lavoratori donatori di sangue viene riconosciuta una giornata retribuita in occasione di ogni donazione comprovata da certificazione.

I donatori di midollo osseo, con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ai sensi della legge 6 marzo 2001 n. 52, a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c) accertamento dell'idoneità alla donazione ai sensi dell'art. 3 della legge 4 maggio 1990 n. 107. Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'art. 8 della legge 23 aprile 1981 n. 155. A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

Permessi per l'assistenza di familiari portatori di Handicap (legge 104/92)

Si precisa che gli operai sia a tempo indeterminato (OTI) che determinato (OTD), investiti dalla problematica riguardante l'assistenza di familiari portatori di Handicap, possono usufruire di quanto previsto in materia dalla vigente legislazione (Legge 104/92), ovvero di permessi retribuiti pari a 3 giorni al mese eventualmente frazionabili in ore sulla base delle procedure stabilite dalla stessa legge sopra indicata. L'indennità giornaliera stante le attuali norme va richiesta direttamente all'INPS.

Art. 24 - Permessi per corsi di addestramento professionale e formazione continua

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi di addestramento professionale di interesse agrario, sono concessi permessi retribuiti per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso. Per quanto sopra si precisa che i permessi retribuiti, nell'arco del triennio, non possono superare le 200 ore, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Tali permessi sono estesi a tutti gli effetti ai giovani assunti con contratto di inserimento, nella misura rispettiva di ore 50, per i contratti di durata di 9 mesi e di 100 ore per i contratti di durata di 18 mesi; agli apprendisti sono concessi permessi di 100 ore per i rapporti con sbocco finale nella 2^a area e di 150 ore per i rapporti con sbocco finale nella 1^a area.

Le aziende che hanno in organico da 4 a 10 dipendenti a tempo indeterminato consentono la partecipazione di un solo lavoratore a ciascun corso. Le aziende che occupano più di 10 operai a tempo indeterminato consentono la partecipazione a ciascun corso a non oltre il 10% dei dipendenti.

Ai corsi di durata non superiore alle 20 ore organizzati nel periodo da novembre a marzo, può partecipare tutto il personale, indipendentemente dal numero degli occupati, ma compatibilmente con le esigenze aziendali.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

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

Art. 25 - Permessi per corsi di recupero scolastico

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

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai suddetti corsi non può superare, nello stesso periodo, il numero di uno, per le aziende che occupano da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per le aziende che hanno in organico oltre 10 operai a tempo indeterminato. Ai lavoratori stranieri, vengono inoltre riconosciute, compatibilmente con le esigenze aziendali, 20 ore di permessi retribuiti finalizzate esclusivamente all'apprendimento della lingua italiana.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di

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

I permessi di cui sopra, dovranno essere adeguati a quanto previsto da eventuali modifiche di legge.

Art. 26 - Stage estivi

Al fine di consentire e promuovere un diverso e più stretto rapporto tra le istituzioni formative e le realtà produttive, tendente a correlare il momento formativo e informativo con l'attività pratica, creando quindi le premesse di un diverso e più qualificato ingresso nel mondo del lavoro dei giovani al termine dell'iter scolastico formativo, le Parti convengono e concordano l'istituzione di stage estivi per studenti presso imprese agricole, florovivaistiche e orticole delle provincie di Milano e di Monza Brianza.

Per la realizzazione di queste iniziative, le imprese formulano agli istituti scolastici di secondo grado, nonché alle università e ai centri professionali, apposite richieste e con gli stessi stipulano le relative convenzioni. Ogni tirocinio deve essere formalizzato con un accordo tra l'impresa e lo studente oltre che ad essere inviato per conoscenza alla Direzione Territoriale del Lavoro - Servizio Ispezioni del Lavoro e all'Osservatorio provinciale.

I suddetti accordi devono contenere quanto segue:

- **periodo di stage:** può essere realizzato nel periodo compreso fra la fine dell'anno scolastico e l'inizio del successivo;
- **carattere della prestazione:** tirocinio senza vincoli di subordinazione (pur essendo il tirocinante, per motivi di organizzazione aziendale, tenuto al rispetto degli orari e delle norme di comportamento vigenti);
- **età minima:** superamento del primo biennio scolastico;
- **previsione di un "tutor" aziendale** con compito di affiancare lo studente nello svolgimento del tirocinio;
- **rimborso spese:** da commisurarsi in relazione alla tipologia del tirocinio nonché alle spese vive sostenute (vitto e trasferimento).

Si precisa che la copertura infortunistica INAIL è posta a carico dell'azienda accogliente e che il numero di studenti non può superare il rapporto di uno a uno rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato e di uno a due per quelli a tempo determinato.

Titolo V TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 - Retribuzione

I salari contrattuali vigenti alla data del 31 dicembre 2011, vengono aumentati delle seguenti percentuali:

2,30% con decorrenza 1° maggio 2012;

0,85% con decorrenza 1° giugno 2013;

0,85% con decorrenza 1° dicembre 2013.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

- salario contrattuale provinciale conglobato;
- terzo elemento per gli operai a tempo determinato;
- Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:
 - festività nazionali e infrasettimanali 5,45%
 - ferie 8,33%
 - 13^a mensilità 8,33%
 - 14^a mensilità 8,33%
 - **Totale 30,44%**

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento, non è più dovuto ai predetti operai, il terzo elemento.

AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1° MAGGIO 2012

SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE

Qualifica	Parametro	Aumento 1/5/2012
Specializzato super	187	€ 33,52
Specializzato "A"	182	€ 32,63
Specializzato	177	€ 31,74
Qualificato super	168	€ 30,19
Qualificato	159	€ 28,59
Comune	145	€ 26,03

SETTORE ORTICOLO

Qualifica	Parametro	Aumento 1/5/2012
Specializzato super	187	€ 33,42
Specializzato "A"	182	€ 32,53
Specializzato	177	€ 31,64
Qualificato super	168	€ 29,95
Qualificato	159	€ 28,34
Comune	145	€ 25,62

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Qualifica	Parametro	Aumento 1/5/2012
Livello "A"	135	€ 34,11
Livello "B"	128	€ 32,35
Livello "C"	123	€ 31,08
Livello "C2"	119	€ 30,08
Livello "D"	115	€ 29,07
Livello "E"	104	€ 26,31

AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1° GIUGNO 2013

SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE

Qualifica	Parametro	Aumento 1/6/2013
Specializzato super	187	€ 12,39
Specializzato "A"	182	€ 12,06
Specializzato	177	€ 11,37
Qualificato super	168	€ 11,16
Qualificato	159	€ 10,56
Comune	145	€ 9,62

SETTORE ORTICOLO

Qualifica	Parametro	Aumento 1/6/2013
Specializzato super	187	€ 12,35
Specializzato "A"	182	€ 12,02
Specializzato	177	€ 11,70
Qualificato super	168	€ 11,07
Qualificato	159	€ 10,48
Comune	145	€ 9,47

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Qualifica	Parametro	Aumento 1/6/2013
Livello "A"	135	€ 12,60
Livello "B"	128	€ 11,95
Livello "C"	123	€ 11,49
Livello "C2"	119	€ 11,12
Livello "D"	115	€ 10,74
Livello "E"	104	€ 9,72

AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1° DICEMBRE 2013

SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE

Qualifica	Parametro	Aumento 1/12/2013
Specializzato super	187	€ 12,39
Specializzato "A"	182	€ 12,06
Specializzato	177	€ 11,73
Qualificato super	168	€ 11,16
Qualificato	159	€ 10,56
Comune	145	€ 9,62

SETTORE ORTICOLO

Qualifica	Parametro	Aumento 1/12/2013
Specializzato super	187	€ 12,35
Specializzato "A"	182	€ 12,02
Specializzato	177	€ 11,70
Qualificato super	168	€ 11,07
Qualificato	159	€ 10,48
Comune	145	€ 9,47

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Qualifica	Parametro	Aumento 1/12/2013
Livello "A"	135	€ 12,60
Livello "B"	128	€ 11,95
Livello "C"	123	€ 11,49
Livello "C2"	119	€ 11,12
Livello "D"	115	€ 10,74
Livello "E"	104	€ 9,72

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. IN VIGORE DAL 1° MAGGIO 2012

SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
Special. super (187)	€ 8,821	€ 2,686	€ 11,507
Special. "A" (182)	€ 8,587	€ 2,614	€ 11,201
Specializzato (177)	€ 8,353	€ 2,543	€ 10,897
Qualific. super (168)	€ 7,944	€ 2,419	€ 10,537
Qualificato (159)	€ 7,520	€ 2,290	€ 9,811
Comune (145)	€ 6,848	€ 2,085	€ 8,933

SETTORE ORTICOLO

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
Special. super (187)	€ 8,793	€ 2,677	€ 11,471
Special. "A" (182)	€ 8,558	€ 2,606	€ 11,166
Specializzato (177)	€ 8,325	€ 2,534	€ 10,860
Qualific. super (168)	€ 7,880	€ 2,399	€ 10,280
Qualificato (159)	€ 7,456	€ 2,270	€ 9,727
Comune (145)	€ 6,743	€ 2,053	€ 8,795

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
Livello "A" (135)	€ 8,975	€ 2,733	€ 11,709
Livello "B" (128)	€ 8,512	€ 2,592	€ 11,105
Livello "C" (123)	€ 8,179	€ 2,490	€ 10,669
Livello "C2" (119)	€ 7,916	€ 2,410	€ 10,326
Livello "D" (115)	€ 7,650	€ 2,329	€ 9,979
Livello "E" (104)	€ 6,922	€ 2,108	€ 9,031

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. IN VIGORE DAL 1° GIUGNO 2013

SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
Special. super (187)	€ 8,895	€ 2,708	€ 11,603
Special. "A" (182)	€ 8,658	€ 2,636	€ 11,294
Specializzato (177)	€ 8,423	€ 2,564	€ 10,987
Qualific. super (168)	€ 8,010	€ 2,439	€ 10,449
Qualificato (159)	€ 7,583	€ 2,309	€ 9,892
Comune (145)	€ 6,904	€ 2,102	€ 9,006

SETTORE ORTICOLO

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
Special. super (187)	€ 8,867	€ 2,700	€ 11,567
Special. "A" (182)	€ 8,631	€ 2,627	€ 11,258
Specializzato (177)	€ 8,394	€ 2,556	€ 10,950
Qualific. super (168)	€ 7,946	€ 2,419	€ 10,365
Qualificato (159)	€ 7,519	€ 2,289	€ 9,808
Comune (145)	€ 6,798	€ 2,070	€ 8,868

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
Livello "A" (135)	€ 9,050	€ 2,755	€ 11,806
Livello "B" (128)	€ 8,584	€ 2,613	€ 11,197
Livello "C" (123)	€ 8,247	€ 2,511	€ 10,758
Livello "C2" (119)	€ 7,982	€ 2,431	€ 10,412
Livello "D" (115)	€ 7,713	€ 2,348	€ 10,061
Livello "E" (104)	€ 6,980	€ 2,125	€ 9,105

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. IN VIGORE DAL 1° DICEMBRE 2013

SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
Special. super (187)	€ 8,968	€ 2,730	€ 11,698
Special. "A" (182)	€ 8,730	€ 2,657	€ 11,387
Specializzato (177)	€ 8,492	€ 2,585	€ 11,077
Qualific. super (168)	€ 8,077	€ 2,459	€ 10,536
Qualificato (159)	€ 7,646	€ 2,327	€ 9,973
Comune (145)	€ 6,961	€ 2,119	€ 9,080

SETTORE ORTICOLO

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
Special. super (187)	€ 8,941	€ 2,721	€ 11,662
Special. "A" (182)	€ 8,702	€ 2,649	€ 11,351
Specializzato (177)	€ 8,464	€ 2,576	€ 11,040
Qualific. super (168)	€ 8,011	€ 2,439	€ 10,450
Qualificato (159)	€ 7,581	€ 2,308	€ 9,889
Comune (145)	€ 6,855	€ 2,087	€ 8,942

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Qualifica e Parametri	Salario contrattuale orario	Terzo elemento 30,44%	Retribuzione oraria totale
Livello "A" (135)	€ 9,125	€ 2,778	€ 11,903
Livello "B" (128)	€ 8,655	€ 2,635	€ 11,289
Livello "C" (123)	€ 8,316	€ 2,531	€ 10,847
Livello "C2" (119)	€ 8,048	€ 2,450	€ 10,498
Livello "D" (115)	€ 7,777	€ 2,367	€ 10,144
Livello "E" (104)	€ 7,038	€ 2,142	€ 9,180

Retribuzione operai addetti alle operazioni di raccolta (par. 130)

La retribuzione degli operai addetti alle operazioni di raccolta sono rapportate al parametro 130.

(es.: paga OTD comune X 130/145) = paga operaio addetto alle operazioni di raccolta.

La retribuzione come sopra calcolata non potrà comunque essere inferiore a quella dell'operaio comune in vigore alla data del 31 dicembre **2007**.

Conguaglio retributivo per gli operai ad orario differenziato

In caso di assenze per malattia, infortunio, maternità, cassa integrazione e permessi non retribuiti, nonché nell'ipotesi di cessazione o assunzione intervenute durante l'anno, si deve procedere all'effettuazione del conguaglio fra le ore retribuite e quelle effettivamente prestate.

Criteri per la determinazione della paga giornaliera ed oraria

La paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre quella oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 169.

NOTA A VERBALE: *le retribuzioni del settore orticolo saranno riallineate a quelle del settore agricolo con modulazione graduale nel corso del quadriennio di vigenza del presente contratto.*

Premio Provinciale di Produttività

In applicazione al protocollo del 23 luglio 1993 ed all'art. 2 del CCNL del 25 maggio 2010, le Parti istituiscono il premio di produttività provinciale che determina erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Le predette erogazioni, definite dalla variabilità dei risultati conseguiti, hanno le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale previsto dal su citato Protocollo e dalle modifiche intervenute col Protocollo del Welfare del 23 luglio 2007, nonché su di esse è possibile operare la "defiscalizzazione" nella misura prevista dal decreto legge n. 93/2008 e sue eventuali successive proroghe.

Viene istituita la "Commissione Premio" formata da un elemento di ogni sigla sindacale firmataria del presente Contratto Provinciale che ha lo scopo di:

- indicare gli obiettivi di produttività per ogni comparto merceologico (Agricolo, Orticolo e Florovivaista);
- constatare i risultati raggiunti e definire la quota di Premio da ero-

gare in busta paga;

- dirimere ogni controversia riguardante gli obiettivi, i risultati e le somme da erogare;
- modificare gli obiettivi variabili anche durante l'anno di esercizio, in presenza di eventi straordinari e non prevedibili che influiscono in modo evidente al raggiungimento degli obiettivi.

Nelle seguenti tabelle sono riportati i valori annui del Premio di Produttività per i singoli settori merceologici riferiti al raggiungimento degli obiettivi nella percentuale uguale al 100%; nel caso i risultati a consuntivo siano inferiori agli obiettivi indicati l'importo del premio viene diminuito di una percentuale uguale alla differenza negativa tra obiettivi e risultati raggiunti. Per risultati conseguiti superiori agli obiettivi annuali la quota del Premio viene aumentata in misura percentuale uguale alla differenza positiva tra risultati raggiunti ed obiettivi richiesti.

Si precisa al riguardo che per scostamenti entro il limite del 10% ovvero per obiettivi raggiunti dal 90% in su o dal 110% in giù viene comunque riconosciuto il valore del premio corrispondente alla quota fissata per raggiungimento dell'obiettivo al 100%.

Tale premio, comprensivo del terzo elemento, quindi non incidente sulle mensilità aggiuntive, sulle ferie, sulle festività, sulle paghe orarie e sul T.F.R., va erogato in due rate.

Contestualmente al pagamento della retribuzione di giugno viene corrisposta la prima rata pari al 50% dell'importo in tabella. Con la retribuzione del mese di dicembre viene riconosciuta la differenza calcolata sulla base dei criteri precedentemente esposti.

A decorrere dall'anno 2013 il premio è erogato alle seguenti scadenze:

- 40% con la retribuzione del mese di giugno;
- 20% con la retribuzione del mese di settembre;
- 40% con la retribuzione del mese di dicembre.

In caso di assunzione o risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno il premio è frazionabile in dodicesimi. A tal fine si considera mese intero la frazione superiore ai 15 giorni e si trascura la frazione sino a 15 giorni. Il premio provinciale di produttività compete agli operai a tempo indeterminato (O.T.I.) e a tempo determinato (O.T.D.). Per questi ultimi il premio verrà erogato alla cessazione del rapporto di lavoro in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa e rapportate a 312 annue.

A decorrere dal 1 gennaio 2012 il premio provinciale di produttività è quantificato per agli apprendisti nella misura corrispondente all'inquadramento retributivo riconosciutogli e nella percentuale pari al

30% del premio nel primo anno di apprendistato, al 70% del premio nel secondo anno di apprendistato e al 100% del premio nel terzo anno di apprendistato.

NOTA A VERBALE: le parti si impegnano ad individuare obiettivi a cui correlare il premio di produttività, tali da assicurare importi di premio pur nella variabilità della loro entità, non inferiori al valore indicato nelle tabelle per il raggiungimento totale dell'obiettivo.

Il valore annuo del premio è il seguente:

SETTORE AGRICOLO E ORTICOLO

Importi corrispondenti al raggiungimento totale dell'obiettivo

QUALIFICHE	2012	2013
SPECIALIZZATO SUPER con funzioni di Capo	€ 1.068,04	€ 1.170,00
SPECIALIZZATO SUPER	€ 838,02	€ 940,00
SPECIALIZZATO A	€ 797,60	€ 897,00
SPECIALIZZATO	€ 767,20	€ 864,00
QUALIFICATO SUPER	€ 638,74	€ 731,00
QUALIFICATO	€ 570,94	€ 658,00
COMUNE	€ 501,36	€ 580,00

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Importi corrispondenti al raggiungimento totale dell'obiettivo

QUALIFICHE	2012	2013
LIVELLO A con funzioni di Capo	€ 964,40	€ 1.069,00
LIVELLO A	€ 924,60	€ 1.029,00
LIVELLO B	€ 853,88	€ 952,00
LIVELLO C	€ 699,16	€ 794,00
LIVELLO C2	€ 667,08	€ 759,00
LIVELLO D	€ 546,92	€ 635,00
LIVELLO E	€ 484,10	€ 564,00

Art. 28 - Scatti biennali di anzianità

Gli operai, per ciascun biennio continuativo di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a € 9,89 mensili se operai comuni; a € 11,36 mensili se operai qualificati; a € 11,93 mensili se operai qualificati-super; a € 12,50 mensili se operai specializzati o specializzati "A" ed a € 12,78 mensili se operai specializzati-super.

Il numero massimo di scatti biennali di anzianità maturabili è pari a cinque e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di trapasso, cessione, fusione o subentro nella conduzione del fondo, ai lavoratori dipendenti che, senza soluzione di continuità, proseguono a prestare la loro opera, deve essere riconosciuta l'anzianità di servizio maturata.

Nell'ipotesi di riassunzione, con la stessa qualifica, di un lavoratore già licenziato per superamento del termine di conservazione del posto (malattia e/o infortunio), va riconosciuta l'anzianità precedentemente maturata.

Art. 29 - Tredicesima mensilità

Ai lavoratori a tempo indeterminato, ai giovani assunti con contratto di inserimento e di apprendistato ed agli operai assunti con contratto di lavoro a termine ai sensi dell'articolo 7 lettera c) del presente C.P.L., deve essere corrisposta, contestualmente al pagamento della retribuzione del mese di novembre, la 13^a mensilità in misura pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre. La 13^a mensilità è frazionabile in dodicesimi nel caso in cui il servizio prestato sia inferiore all'anno. La frazione di mese superiore a giorni 15 è considerata mese intero, mentre va trascurata la frazione sino a giorni 15.

Il periodo di riferimento per la maturazione della 13^a mensilità è l'anno solare (dal 1/1 al 31/12).

Nel caso in cui il lavoratore abbia percepito l'indennità economica di malattia, di maternità, di cassa integrazione e/o di infortunio dall'INPS e/o dall'INAIL, che comprende anche il rateo di 13^a mensilità, il datore di lavoro procede alla trattenuta di tale quota dalla mensilità aggiuntiva in argomento.

Per gli operai a tempo determinato (O.T.D.), di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 7 del presente C.P.L., la 13^a mensilità è compresa nel

“terzo elemento” e quindi nella paga oraria ordinaria.
Con decorrenza 1 gennaio 2013 per le assenze a seguito di malattia o infortunio non verrà trattenuto alcun importo in relazione alla causa di cui al quarto comma del presente articolo.

Art. 30 - Quattordicesima mensilità

Ai lavoratori a tempo indeterminato, ai giovani assunti con contratto di inserimento e di apprendistato ed agli operai assunti con contratto di lavoro a termine ai sensi dell'articolo 7 lettera c) del presente C.P.L., deve essere corrisposta in via anticipata e contestualmente al pagamento della retribuzione del mese di aprile, la 14^a mensilità in misura pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nello stesso mese.

La 14^a mensilità è frazionabile in dodicesimi nel caso in cui il servizio prestato sia inferiore all'anno. La frazione di mese superiore a giorni 15 è considerata mese intero, mentre va trascurata la frazione sino a 15 giorni.

Il periodo di riferimento per la maturazione della quattordicesima mensilità è l'anno solare (dal 1/1 al 31/12).

Nel caso in cui il lavoratore abbia percepito l'indennità economica di malattia, di maternità, di cassa integrazione e/o di infortunio dall'IN-PS e/o dall'INAIL, che comprende il rateo di 14^a mensilità, il datore di lavoro procede alla trattenuta di tale quota dalla mensilità aggiuntiva in argomento.

Per gli operai a tempo determinato (O.T.D.), di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 7 del presente C.P.L., la 14^a mensilità è compresa nel “terzo elemento” e quindi nella paga oraria ordinaria.

Con decorrenza 1 gennaio 2013 per le assenze a seguito di malattia o infortunio non verrà trattenuto alcun importo in relazione alla causa di cui al quarto comma del presente articolo.

Art. 31 - Rimborso spese a piè di lista

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio e/o vitto e/o alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

Per quanto riguarda il rimborso a piè di lista del vitto, le parti possono concordare, con accordo scritto, un tetto massimo rimborsabile che tuttavia non può essere inferiore a € 13,00 al pasto.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. Nel caso di trasferta senza pernottamento, l'indennità sostitutiva del servizio mensa per ciascun pasto consumato fuori azienda è

di € 13,00 per gli **operai agricoli tradizionali e orticoli**.

Per gli **operai florovivaisti**, ove la prestazione lavorativa avvenga in luogo diverso dalla sede aziendale, senza comportare spese di viaggio e alloggio a carico del lavoratore, si da luogo al riconoscimento per il solo vitto dei seguenti rimborsi forfettari:

- per prestazioni occasionali: € 9,00 al giorno;
- per prestazioni abituali: € 7,00 al giorno.

Si precisa altresì che per quanto riguarda il rimborso dei pasti a piè di lista, qualora l'interessato non comprovi la spesa effettuata a tale titolo, avrà comunque diritto all'importo previsto per la diaria occasionale se non diversamente concordata per iscritto.

I valori di cui sopra trovano applicazione dal 1 giugno 2012.

Art. 32 - Indennità di cassa

Tutti i lavoratori hanno diritto, nel caso svolgano mansione di cassa e maneggio denaro, ad un'indennità mensile di € 30,00 per 12 mensilità (escluse 13^a e 14^a).

Art. 33 - Acquisto beni in natura

A tutti i lavoratori del settore agricolo tradizionale è data facoltà di acquistare in azienda i beni in natura per le loro famiglie. È fatto divieto di cedere a terzi i prodotti così acquistati; qualora ciò accadesse il lavoratore inadempiente decade dalla suddetta facoltà.

Il prezzo applicato è quello risultante dalle quotazioni del mercato all'ingrosso accertato mensilmente dalla Camera di Commercio di Milano.

Il prezzo del latte è quello alla stalla maggiorato a € 0,05 il litro.

Art. 34 - Pagamenti

I pagamenti, salvo comprovati impedimenti tecnici, debbono avvenire entro il giorno 9 del mese successivo a quello cui si riferiscono. All'atto del pagamento il lavoratore accusa ricevuta dell'importo corrisposto dall'azienda, controfirmando il prospetto o busta paga.

L'azienda concorda con il lavoratore le modalità di pagamento della retribuzione anche mediante assegno circolare o bancario ovvero tramite bonifico.

Art. 35 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo

indeterminato, l'operaio assunto con contratto di formazione e lavoro, di inserimento e di apprendistato, e l'operaio assunto con contratto di lavoro a termine ai sensi dell'articolo 7 lettera c) del presente C.P.L., hanno diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

L'indennità di anzianità, relativa al periodo di servizio prestatato dal lavoratore a tempo indeterminato, sino al 31/5/1982 va calcolata nel seguente modo:

- a) sino al 10/11/1945 giorni 3 per ogni anno di servizio;
- b) dall'1/11/1945 al 10/11/1959 giorni 5 per ogni anno di servizio;
- c) dall'1/11/1959 al 10/11/1962 giorni 7 per ogni anno di servizio;
- d) dall'1/11/1962 al 10/11/1967 giorni 10 per ogni anno di servizio;
- e) dall'1/11/1967 al 10/11/1968 giorni 12 per ogni anno di servizio;
- f) dall'11/11/1968 al 31/7/1972 giorni 14 per ogni anno di servizio;
- g) dall'1/8/1972 al 30/6/1974 giorni 18 per ogni anno di servizio;
- h) dall'1/7/1974 al 15/8/1976 giorni 25 per ogni anno di servizio;
- i) dal 16/8/1976 al 31/5/1982 giorni 26 per ogni anno di servizio.

La giornata ai fini della liquidazione, va considerata di ore 6 e 40 minuti.

Agli effetti dell'indennità di anzianità, il servizio di leva e di richiamo alle armi conta come servizio effettivamente prestato.

La retribuzione oraria da prendere a base è quella in vigore nel periodo di paga in corso al mese di maggio dell'anno 1982 comprensiva dell'incidenza delle mensilità aggiuntive (13^a e 14^a), del controvalore casa ed annessi (€ 3,62), delle festività infrasettimanali, degli eventuali scatti di anzianità, compenso capi, lavoro straordinario, festivo, notturno, con riposo compensativo svolto con continuità, avendo cura di scorporare dagli istituti che la comprendono la contingenza maturata al 31/5/1982.

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto è dovuto agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice Civile. All'operaio a tempo determinato di cui alle lettere a) e b) dell'art. 7 del presente C.P.L., compete il Trattamento di Fine Rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% del salario definito dal presente Contratto; per le ore di lavoro non ordinario svolte a titolo non occasiona-

le, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul terzo elemento.

NOTA A VERBALE: *le parti datoriali si impegnano affinché le richieste di anticipazione del T.F.R., così come sancito dalla Legge 297/82 e successive modificazioni, possano essere soddisfatte anche qualora non ricorrano i requisiti sul numero di lavoratori dipendenti impiegati in azienda.*

Inoltre l'anticipo del T.F.R. deve essere riconosciuto anche ai lavoratori che devono sostenere spese per il ricongiungimento familiare nonché ai lavoratori in aspettativa non retribuita per malattia nei casi di gravi e prolungate malattie, quando ne facciano richiesta, con modalità di erogazione da stabilire in ambito aziendale.

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

È costituito, con la medesima tempistica prevista per il Fondo di Previdenza complementare di cui all'articolo 52 del presente Contratto, un Fondo Nazionale con la finalità di accantonare il trattamento di fine rapporto degli operai a tempo determinato.

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

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

Titolo VI TUTELA DELLA SALUTE

Art. 36 - Cassetta di pronto soccorso

Ogni azienda deve essere dotata della cassetta di pronto soccorso, conforme alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 37 - Servizi igienici in azienda

Nelle aziende dovranno essere messi a disposizione dei dipendenti i servizi sanitari e lo spogliatoio.

Art. 38 - Nocività

Gli addetti ai lavori con prodotti tossici, prestano la propria attività:

- per 2 ore nel settore agricolo;
- per 4 ore nel settore florovivaistico.

Successivamente usufruiscono:

- per il settore agricolo, di un'ora di riposo retribuito per lavarsi e cambiarsi;
- per il settore florovivaistico, di due ore e venti minuti di riposo per lavarsi e cambiarsi; nella restante parte della giornata i lavoratori devono essere occupati in lavori non nocivi.

Qualora l'azienda non fornisca i mezzi protettivi idonei, il lavoratore può rifiutare di effettuare i lavori nocivi.

Art. 39 - Lavori nocivi

Sono considerati lavori nocivi:

- l'uso dei prodotti fitosanitari (preparati "molto tossici", "tossici" e "nocivi" rientranti nella 1^a e 2^a classe delle norme previgenti);
- lo spargimento della calciocianamide in polvere, se effettuata manualmente o meccanicamente e granulare se effettuata con mezzo meccanico.

Al fine di tutelare al massimo la salute e la sicurezza dei lavoratori, le parti fanno proprio il protocollo d'intesa stabilito a livello nazionale (allegato n. 11).

Inoltre i datori di lavoro programmeranno visite mediche periodiche finalizzate a prevenire l'insorgere di malattie professionali nei lavoratori che utilizzano i suddetti prodotti a rischio di nocività.

Art. 40 - Fornitura dispositivi di protezione individuale

A norma di quanto previsto dalle vigenti disposizioni e al fine di tutelare la salute nei luoghi di lavoro, l'azienda è obbligata a fornire al lavoratore idonei dispositivi di protezione individuale, in relazione alla mansione svolta.

Il lavoratore ha l'obbligo d'indossarli durante l'attività lavorativa, è tenuto a conservarli in buono stato e comunque ad informare il datore di lavoro quando usurati, per ottenerne il ricambio.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire a tutti i lavoratori i Dispositivi di Protezione Individuali, così come previsto dalle normative antinfortunistiche, sulla scorta dei lavori svolti dal lavoratore stesso. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo al lavoratore deve essere

consegnato il seguente materiale a seconda dell'attività svolta:

- **lavoratori agrozootecnici:** tute da lavoro, guanti di sicurezza, calzature di sicurezza, calzature impermeabili, indumenti contro il maltempo;
- **per attività rumorose:** tappi o cuffie;
- **uso di sostanze chimiche:** tuta, occhiali contro gli schizzi, guanti polivinile, maschera con filtro;
- **per lavori in officina:** occhiali o visiere, guanti di sicurezza, maschere occhiali per saldature, grembiule in cuoio rinforzato o similari;
- **lavori negli allevamenti:** guanti in lattice usa e getta, calzature impermeabili antiscivolo, grembiule in cuoio rinforzato o similari.

Nel caso in cui l'azienda non fornisca gli indumenti oggetto del presente articolo, il lavoratore è tenuto ad informare il comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro di cui all'art. 43 del presente CPL., il quale procederà secondo le vigenti normative che regolano la materia.

Art. 41 - Libretto sindacale e sanitario

Le parti adottano il libretto sindacale e sanitario, conformemente a quanto previsto dall'art. 68 del CCNL del 25 maggio 2010.

Art. 42 - Lavoratori tossicodipendenti

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

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

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

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

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

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorre retribuzione, né si ha decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di Contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, va posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Art. 43 - Comitato paritetico per la prevenzione per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro

È istituito il Comitato paritetico per la prevenzione per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Esso è espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto e della Confederdia con rappresentanza determinata in modo paritetico.

Il Comitato ha le seguenti funzioni:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza, con la formazione prevista;
- promozione d'indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RLS) che per gli altri lavoratori dipendenti;
- promozione e coordinamento di ogni altra iniziativa utile a prevenire infortuni nei luoghi di lavoro;
- organizzazione degli incontri informativi per la generalità dei lavoratori e dei corsi di formazione per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Per il funzionamento del Comitato paritetico provinciale per la sicurezza, si rinvia al regolamento che segue che completa ad ogni titolo tutto quanto non previsto dal presente articolo.

Regolamento del Comitato paritetico provinciale sulla sicurezza Sede

La Sede abituale del Comitato è presso Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza, in viale Enrico Forlanini, 23, 20134 - Milano.

Riunioni

Le riunioni del comitato sono valide in prima convocazione con la presenza di tutti i rappresentanti, in seconda convocazione con la presenza della metà più uno dei membri, purché sia presente almeno un rappresentante dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Rappresentante della sicurezza

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

Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva. La riunione può essere convocata dalla R.S.A. o dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del Contratto Provinciale di Lavoro. In tal caso alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale della elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al Comitato paritetico provinciale a cura del segretario. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano i seguenti permessi retribuiti annui:

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 giornate;
- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 giornate;
- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 giornate, per l'espletamento dei seguenti compiti:
- accedere ai luoghi di lavoro;
- ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- fare proposte in merito all'attività di prevenzione;
- avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati;
- ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarli non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

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

Il numero delle giornate è riferito all'anno precedente.

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

Compiti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)

Con riferimento alle attribuzioni dei rappresentanti per la sicurezza la cui disciplina è contenuta nell'articolo 47 e nell'art. 50 del D.lgs. 81/2008, sono stabilite le seguenti procedure:

- a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive. Il rappresentante per la sicurezza deve

segnalare preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite si svolgono preferibilmente congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato;

- b) nei casi in cui il decreto legislativo 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge;
- c) il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali, nonché le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione del rischio, ove previsto (aziende con oltre 10 addetti) ovvero di ricevere l'autocertificazione redatta dalle aziende con non più di 10 addetti. Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza e informazione per la generalità dei lavoratori

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività. Tale formazione prevede un programma base di 32 ore comprendente: conoscenze generali sugli obblighi e sui diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.

- Per quanto concerne l'informazione alla generalità dei lavoratori, il programma comprende: conoscenze generali delle normative contenute nel decreto legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni;

- Corrette modalità di utilizzo dei mezzi individuali di protezione.

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

Riunioni periodiche

Oltre a quanto organizzato dal Comitato paritetico provinciale per la sicurezza nei posti di lavoro, su motivata richiesta del rappresentante per gravi situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione, possono essere convocate riunioni periodiche aziendali, di cui deve essere redatto apposito verbale.

Formazione ed informazione dei lavoratori assunti per brevi periodi

Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione e l'informazione possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento alle norme contenute nel decreto legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Titolo VII PREVIDENZA E ASSISTENZA

Art. 44 - Assicurazioni sociali

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti e al rilascio del modello CUD nei tempi previsti dalle norme vigenti.

Art. 45 - Malattia ed infortunio

Per l'operaio a tempo indeterminato, in caso di malattia o infortunio, la conservazione del posto di lavoro permane per un periodo di comports pari a 180 giorni anche non consecutivi, da calcolarsi a ritroso di un anno dall'evento.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio deve essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non può superare il periodo di diciotto mesi dall'infortunio.

Trascorsi tali periodi e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13^a mensilità, della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della riso-

luzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio a tempo indeterminato, continua ad usufruire gratuitamente della casa (e degli annessi), eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornisce gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone. Nel caso di intervento dell'autoambulanza, il relativo costo è posto a carico dell'azienda.

Al lavoratore che viene riassunto, con la stessa mansione, al momento della guarigione clinica, dopo l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del periodo di conservazione del posto, va garantita l'anzianità convenzionale maturata prima dell'infortunio sul lavoro.

Entro 15 giorni dal termine del periodo di comporta per malattia, il lavoratore può richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, di sei mesi, al fine del mantenimento del posto di lavoro, previa presentazione del certificato medico.

Art. 46 - Trattamento economico di malattia, infortunio e maternità

Il lavoratore in malattia, infortunio o maternità ha diritto al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti. Per gli operai a tempo indeterminato il trattamento di malattia e di maternità (astensione obbligatoria, facoltativa e riposi giornalieri fino al 1° anno di vita del bambino) viene erogato in via anticipata in busta paga dal datore di lavoro.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico di cui sopra viene invece erogato in via diretta dall'INPS o dall'INAIL.

Art. 47 - Integrazioni ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità e anticipo in busta paga delle indennità medesime

In aggiunta a quanto erogato dagli Enti previdenziali, vengono riconosciute indennità integrative corrisposte dalla Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.), costituita dalle Parti contraenti ai sensi dell'art. 49 del presente Contratto e del Verbale d'Accordo "Anticipo in busta paga delle integrazioni CIM ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità" del 25 settembre 2009.

In caso di infortunio sul lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 213 del T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30/6/65 n. 1124, l'azienda deve riconoscere al lavoratore il seguente trattamento:

a) 100% della retribuzione giornaliera per il giorno in cui avviene l'in-

- fortunio;
- b) 60% della retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi di calendario.

Con decorrenza dal 1 gennaio 2013 per la malattia, l'infortunio e la maternità nel periodo di astensione obbligatoria l'integrazione C.I.M. alle indennità INPS/INAIL, sia per gli OTI che per gli OTD, previsti per gli eventi sopra richiamati sarà tale da garantire sin dal primo giorno e per tutta la durata per cui si ha diritto all'integrazione il 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito per la normale prestazione di lavoro. Si precisa che per le giornate di carenza di malattia l'erogazione al 100% viene garantita per 3 eventi nell'anno solare. Resta inteso che per gli eventi successivi al terzo vale la norma precedente, (80% della retribuzione).

Per gli operai a tempo indeterminato (OTI), il datore di lavoro in caso di malattia, infortunio e/o maternità, anticipa in busta paga sia la parte retributiva di competenza degli istituti assicurativi pubblici (INPS/INAIL), sia la parte di integrazione dovuta dalla C.I.M., con decorrenza 1° gennaio 2010, mentre per gli operai a tempo determinato (OTD) l'anticipo decorre dal 1 gennaio 2011 e il datore di lavoro anticiperà in busta paga solo quanto di competenza dalla C.I.M..

Quanto sopra sulla base delle procedure indicate dal Verbale di Accordo "Anticipo in busta paga delle integrazioni ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità", del 25 settembre 2009 (vedasi allegato n.15).

NOTA A VERBALE: *Le Parti firmatarie del presente Accordo danno mandato al Comitato C.I.M. di proporre prestazioni assistenziali aggiuntive a favore dei lavoratori dipendenti nonché di confermare gli impegni assunti in tema di formazione e informazione laddove la situazione economica - finanziaria della Cassa lo consenta. Tali proposte saranno di volta in volta ratificate dalle Parti firmatarie il presente Contratto durante l'arco della vigenza dello stesso.*

Art. 48 - Rimborso spese per visite mediche professionali

La Cassa Integrazione Malattia provvede a rimborsare le spese sostenute e documentate dal lavoratore che si sottopone a visite mediche professionali obbligatorie.

Art. 49 - Cassa integrazione malattia C.I.M. - E.BI.C.I.M.

È costituita fra le Parti contraenti la Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.).

La C.I.M. eroga prestazioni integrative del trattamento economico di malattia, di infortunio sul lavoro e di maternità, e rimborsa le spese per visite mediche professionali obbligatorie.

Con apposita convenzione fra le Organizzazioni contraenti sono stabiliti l'importo della contribuzione, la relativa distribuzione tra datore di lavoro e lavoratore e l'entità delle prestazioni erogabili. Le modalità di esazione della contribuzione C.I.M. sono stabilite dal Comitato di gestione della Cassa.

La C.I.M., se lo ritiene opportuno, può effettuare indagini conoscitive sul trend delle malattie e degli infortuni sul lavoro.

Le parti, entro la vigenza contrattuale, si impegnano a costituire l'Ente Bilaterale C.I.M - E.BI.C.I.M. che assorbirà le competenze della Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.) delle provincie di Milano e Monza Brianza, dell'Osservatorio Provinciale e del Comitato Paritetico per la prevenzione, la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Art. 50 - Cassa integrazione salari operai agricoli e florovivaisti (C.I.S.O.A.)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salariale ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972, n. 457 nei casi previsti dalla legge stessa, nonché dalla legge 23 luglio 1991 n. 223 e successive modifiche e integrazioni.

Agli stessi il trattamento economico previsto dalle suindicate disposizioni legislative viene erogato in via anticipata in busta paga dal datore di lavoro.

Agli operai che beneficiano del trattamento della Cassa Integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% della somma del salario giornaliero contrattuale relativo alla qualifica di appartenenza.

Fermo restando la Cassa Integrazione speciale nei casi di calamità naturale, si prevede di estendere la Cassa Integrazione Salariale Straordinaria in deroga al settore agricolo nei casi di ristrutturazione e riconversione aziendale, crisi, connessi alle profonde modifiche di mercato, quali le nuove Organizzazioni comuni del mercato stabilite a livello Europeo (OCM).

Art. 51 - Assegni per il nucleo familiare (A.N.F.)

Dal 1/7/2007 le aziende agricole, in base alla circolare INPS n. 81 del 4/5/2007 in attuazione della legge 81/2006, anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge relative agli assegni per il nucleo familiare.

Art. 52 - Fondo integrativo sanitario (FISLAF)

Per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario per i Lavoratori Agricoli e Florovivaisti, denominato FISLAF, costituito con il CCNL 05/03/87, è stabilita una contribuzione a carico dei soli datori di lavoro pari a € 51,65 annue per i lavoratori a tempo indeterminato e a € 0,34 giornaliera per i lavoratori a tempo determinato. La decorrenza della contribuzione è fissata, come disposto dal protocollo d'intesa del 07/11/95, sottoscritto in sede di Ministero del Lavoro, dal 1° gennaio 1996.

Art. 53 - Fondo Nazionale di Previdenza Complementare AGRIFONDO

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa così come prevista dal D. L.vo n. 124/93 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del D.L.vo 30 aprile 1998, n. 173, le parti di livello nazionale hanno convenuto di istituire un Fondo di previdenza complementare volontaria rivolto al settore agricolo. In data 13 dicembre 2006 è stato sottoscritto dalle OO.SS. dei lavoratori Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, Conferderdia e dalle Associazioni dei datori di lavoro Confagricoltura, Coldiretti e Cia l'atto costitutivo di Agrifondo i cui destinatari sono i lavoratori non in prova del settore agricolo.

Le contribuzioni dovute al Fondo per gli operai agricoli sono così costituite:

- *per i lavoratori occupati dopo il 28/4/1993*
 - 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 - 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 - il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo;
- *per i lavoratori già occupati al 28/4/1993*
 - 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;

- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento, o, a scelta del lavoratore il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare liberamente un contributo più elevato da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare AGRIFONDO deve essere effettuato a cura del datore di lavoro con periodicità mensile.

NOTA A VERBALE: *i datori di lavoro distribuiranno il materiale informativo-divulgativo su "Agrifondo" unitamente alla busta paga del mese di gennaio di ogni anno, ovvero, in caso di assunzione in corso d'anno, con la prima busta paga.*

Titolo VIII

SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 54 - Chiamata e richiamo alle armi

La chiamata per adempiere gli obblighi di leva e il richiamo alle armi del lavoratore non risolvono il rapporto di lavoro, ma costituiscono mera sospensione dello stesso.

Entro 30 giorni dal rientro il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro e riprendere il servizio. Trascorso tale termine il rapporto di lavoro può essere risolto.

Art. 55 - Provvedimenti disciplinari

Il presente contratto ed in particolare il titolo VIII deve essere portato a conoscenza dei lavoratori tramite affissione, in luogo accessibile (bacheca, spogliatoio, ecc.) ai lavoratori.

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

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

In particolare i lavoratori devono:

- presentarsi puntuali al lavoro;
- rispettare il calendario annuale di godimento delle ferie;
- comunicare nei tempi più ristretti possibile le assenze;
- avvisare il datore di lavoro o chi per esso in caso di abbandono forzoso del lavoro, di sospensione o anticipazione della cessazione;
- operare con diligenza onde evitare danni alle cose aziendali;
- presentarsi al lavoro in condizioni di normale efficienza;
- utilizzare i dispositivi di protezione individuale e gli indumenti antinfortunistici messi a disposizione dal datore di lavoro;
- comportarsi in modo conforme alle norme del presente Contratto.

L'inosservanza da parte dell'operaio dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) censura scritta notificata al lavoratore a mezzo di lettera raccomandata A.R., entro 15 giorni dal verificarsi dell'infrazione; il lavoratore ha facoltà di replicare entro 15 giorni dal ricevimento della notifica;
- c) multa sino ad un massimo di ore 4 di salario.

In caso di inconciliabilità delle posizioni, in relazione ai provvedimenti disciplinari di cui ai punti b) e c), il datore di lavoro e/o il lavoratore possono richiedere l'intervento dei rispettivi rappresentanti sindacali di Zona. Entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, i rappresentanti sindacali di Zona organizzano un incontro finalizzato ad esperire il tentativo di conciliazione della vertenza, convocando le parti in lite. L'applicazione della sanzione di cui al punto c) può verificarsi qualora il lavoratore non abbia replicato nei termini alla contestazione dell'infrazione, ovvero qualora i rappresentanti sindacali di Zona abbiano ritenuto fondate le motivazioni del datore di lavoro.

Al termine della procedura prevista per provvedimenti disciplinari l'eventuale sanzione dovrà essere irrogata ovvero comunicata al lavoratore entro e non oltre 15 giorni dalla conclusione dell'iter procedurale pena il suo decadimento.

Le multe sono irrogate entro i seguenti limiti:

- 1) due ore di salario nei casi in cui il lavoratore:
 - si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
 - per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine e agli attrezzi;
 - si presenti al lavoro in stato di non buona efficienza.
 - 2) quattro ore di salario nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al precedente punto 1).
- Gli importi delle multe di cui ai punti 1) e 2), quando non rappre-

sentino risarcimento dei danni, vanno versati alla Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.) di cui all'art. 49 del presente Contratto.

Art. 56 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

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

Art. 57 - Risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa

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

- a) le assenze per tre giorni lavorativi consecutivi non giustificate entro il quarto giorno;
- b) il furto in azienda;
- c) le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- d) la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente Contratto;
- e) la grave insubordinazione verso il datore di lavoro o suo diretto rappresentante nell'azienda;
- f) la mancanza grave nei confronti degli altri lavoratori dell'azienda;
- g) i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni, al bestiame e agli stabili;
- h) altri casi di particolare gravità, con particolare riferimento al comprovato venir meno del vincolo fiduciario.

Nelle ipotesi di cui alle lettere a), b) e c) il datore di lavoro comunica l'intimato licenziamento mediante lettera raccomandata A.R. ed invita comunque il lavoratore a presentare la propria eventuale difesa in merito agli addebiti contestati, entro 5 giorni dal ricevimento della raccomandata medesima.

Nelle ipotesi di cui alle lettere d), e), f), g) e h), il datore di lavoro potrà dar luogo, prima di procedere ad un eventuale licenziamento, ad una sospensione cautelativa del lavoratore e richiedere entro 10 giorni all'Osservatorio Provinciale di esaminare e decidere in merito alla effettiva sussistenza degli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro. Ove il lavoratore impugni il licenziamento intimato ai sensi

delle lettere d), e), f), g) e h), il datore di lavoro può richiedere all'Osservatorio provinciale di esaminare e decidere in merito alla effettiva sussistenza degli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 58 - Risoluzione del rapporto di lavoro per 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 e al regolare funzionamento di esse, quali:

- 1) le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza, contestate per iscritto a mezzo di lettera raccomandata A.R.;
- 2) la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti o di appalti;
- 3) la radicale modifica degli ordinamenti colturali o la riorganizzazione tecnologica o strutturale dell'azienda;
- 4) l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizi;
- 5) l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, relativamente a familiari entro il secondo grado anche non conviventi;
- 6) l'eliminazione dell'allevamento;
- 7) la cessazione dell'attività;
- 8) la cessazione dell'attività per causa di forza maggiore.

Nelle ipotesi di cui ai punti 1), 2), 3), 4) e 5) il datore di lavoro prima dell'intimazione del licenziamento deve richiedere l'intervento dell'Osservatorio provinciale.

Il provvedimento di licenziamento intervenuto per giustificato motivo deve essere comunicato all'operaio e alla Organizzazione sindacale a cui egli eventualmente aderisce mediante lettera raccomandata A.R. contenente i motivi che lo hanno determinato, nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo 59 del presente Contratto.

Art. 59 - Preavviso di licenziamento

La durata del periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo è la seguente:

- giorni 26 lavorativi per le ipotesi di cui ai punti 1) e 8) dell'art. 58;
- mesi 3 di calendario per le ipotesi di cui ai punti 2), 3), 4), 5) e 6) dell'art. 58;
- mesi 6 di calendario per l'ipotesi di cui al punto 7) dell'articolo 58.

I termini di preavviso, come sopra stabiliti, decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione.

Per il solo settore agricolo, qualora alla scadenza dei tre mesi gli allevamenti non risultino totalmente dismessi, il lavoratore conserva il proprio posto di lavoro sino all'avvenuta totale eliminazione del bestiame. Qualora, invece, la bergamina o l'allevamento vengano totalmente eliminati prima della scadenza dei 3 mesi di preavviso, il lavoratore dovrà attendere, per il rimanente periodo, ai lavori di campagna compatibilmente alle proprie possibilità fisiche e capacità tecniche, seguendo l'orario degli addetti di campagna e conservando la retribuzione precedente. Il godimento della casa è garantito al lavoratore per ulteriori tre mesi dalla effettiva risoluzione del rapporto di lavoro.

L'inizio del periodo di preavviso decorre:

- dalla data di pronunciamento dell'Osservatorio provinciale nelle ipotesi di cui ai punti 1), 2), 3), 4) e 5) dell'art. 58;
- dalla data di ricevimento della raccomandata A.R. nelle ipotesi di cui ai punti 6), 7) e 8) dell'art. 58.

Art. 60 - Abbandono del posto di lavoro per gravi e provate offese

Nel caso in cui il lavoratore abbandoni il lavoro per gravi e provate offese subite da parte del datore di lavoro o di un suo legale rappresentante, egli ha diritto al salario e a tutte le altre competenze maturate, senza trattenuta per mancato preavviso.

Art. 61 - Preavviso di dimissioni

La durata del periodo di preavviso in caso di dimissioni è la seguente:

- 26 giorni lavorativi per gli operai a tempo indeterminato (O.T.I.);
- 12 giorni lavorativi per gli operai assunti con contratto di inserimento e con contratto di apprendistato;
- 6 giorni lavorativi per gli operai a tempo determinato (O.T.D.).

Per il calcolo dei giorni di cui sopra, il sabato va considerato lavorativo.

Le dimissioni vanno notificate con lettera raccomandata A.R., a mezzo Fax, a mezzo posta elettronica certificata (p.e.c.) oppure con lettera raccomandata a mano controfirmata e il periodo di preavviso decorre dalla data di ricevimento della stessa da parte del datore di lavoro.

Qualora il lavoratore dimissionario non adempia totalmente o parzialmente al preavviso, dovrà corrispondere il relativo controvalore al datore di lavoro. Detto controvalore è comprensivo dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro riconosce un'inden-

nità pari al controvalore dei suddetti periodi di preavviso.

Art. 62 - Risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato decade con il raggiungimento dei requisiti previsti dalle leggi per il pensionamento salvo che il lavoratore abbia esercitato l'opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi delle vigenti leggi in materia. Al raggiungimento di tali requisiti il rapporto di lavoro può essere risolto da entrambe le parti con preavviso di 6 giorni lavorativi.

Art. 63 - Trapasso, fusione o cessione di azienda

Il trapasso, la fusione o la cessione di azienda non risolve il rapporto di lavoro ed il personale dipendente conserva il diritto anche per quanto concerne eventuali crediti di lavoro nei confronti del nuovo titolare, qualora non sia già stato liquidato dal precedente datore di lavoro.

Quando il subentrante disponga di mano d'opera familiare, la continuazione, o meno del rapporto di lavoro sarà decisa dall'Osservatorio Provinciale.

In ogni caso, alla mano d'opera eccedente, sarà garantita la conservazione del posto per un periodo massimo di mesi 3.

La comunicazione del trapasso, fusione o cessione di azienda dovrà essere data a mezzo raccomandata A.R. al lavoratore con copia per conoscenza alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Art. 64 - Contratti d'appalto - avvicendamento di ditte appaltatrici

Ove nello svolgimento dell'appalto si verifichi un avvicendamento di ditta appaltatrice, la subentrante, nell'eventualità di fabbisogno aggiuntivo di manodopera, deve procedere prioritariamente ad assumere i dipendenti della ditta precedentemente assegnataria del medesimo appalto.

In caso d'intimazione di licenziamento, la ditta uscente è obbligata a richiedere l'intervento dell'Osservatorio Provinciale con la presenza della ditta subentrante, almeno due mesi prima del passaggio di appalto ovvero qualora la comunicazione della perdita d'appalto avvenga in tempi più ristretti, entro tre giorni da suddetta comunicazione. Esperito ogni tentativo per il mantenimento del personale, ivi compreso l'impegno nella ricerca di possibilità di reimpiego presso altre ditte, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto ad un preavviso di mesi tre di calendario.

Per gli OTD, sempre in sede di Osservatorio, le parti sono impegnate a garantire il proseguimento dell'eventuale periodo mancante rispetto al contratto con la ditta uscente.

Art. 65 - Osservatorio provinciale

Le parti convengono di costituire un Osservatorio per lo svolgimento delle seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti d'area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale ed impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle Direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali in forza ed in applicazione dei criteri fissati nel presente Contratto, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali di Zona;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle

leggi sociali;

- esaminare le richieste avanzate dai datori di lavoro in merito alla sussistenza degli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro a norma dell'ultimo comma dell'articolo 57, del penultimo comma dell'articolo 58, nonché del secondo comma dell'articolo 63;
- le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro provinciale e le problematiche ad esso connesse;
- i fabbisogni di formazione professionale nella provincia;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica nel territorio.

In riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 10 del vigente CCNL in tema di sistema di formazione professionale e continua, le parti in sede di Osservatorio provinciale sono impegnate a verificare tutte le possibili azioni finalizzate alla formazione degli addetti del settore.

In particolare concorderanno iniziative avvalendosi dei seguenti strumenti:

- a) fondo interprofessionale per la formazione continua;
- b) agriform;
- c) centro di formazione agricola.

Entro e non oltre il tempo stabilito per la stesura del contratto, le parti sono impegnate a concordare un regolamento, nell'ambito dell'Osservatorio provinciale, che dia seguito alle indicazioni di cui sopra. In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnalano ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari. L'Osservatorio provinciale è costituito da 6 componenti designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio

Il presente regolamento è convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio.

1) Presidenza

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

2) Segreteria

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

3) Riunioni dell'Osservatorio

I lavori dell'Osservatorio sono verbalizzati a cura del Segretario.

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

I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio.

4) Rappresentanti

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

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

In caso di indisponibilità di un membro dell'Osservatorio, il dirigente dell'Organizzazione che l'ha nominato si sostituisce temporaneamente ad esso ovvero delega altro funzionario dell'Organizzazione.

5) Compiti dell'Osservatorio

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati nel presente articolo fermo restando quanto già previsto dall'articolo 9 del CCNL del 25 maggio 2010.

6) Operatività dell'Osservatorio

L'Osservatorio ha sede in Milano, viale Enrico Forlanini, 23. La periodicità delle riunioni è definita dalle parti in base alle esigenze contingenti.

Titolo IX RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 66 – Componenti dei direttivi sindacali e delegati d'azienda

Nelle aziende che occupano più di cinque operai agricoli, è eletto un

delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

Nelle aziende che occupano più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le R.S.U. previste dal "Protocollo di intesa" (allegato n. 12 al CCNL 25 maggio 2010) è eletto un secondo delegato di azienda di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

I delegati devono essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 67 del presente Contratto.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subisce modificazione per effetto di tale nomina.

All'elezione dei delegati si addiuvano mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti sono comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessati, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

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

Art. 67 - Tutela del delegato aziendale

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

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

Dichiarazione a verbale: le parti si danno atto che con il termine trasferimento sono fatti salvi i "comandi di servizio".

Art. 68 - Assemblee sindacali

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Si possono svolgere assemblee di lavoratori fuori dalla sede aziendale a condizione che non si effettuino in altro luogo di lavoro.

Per le aziende, ove sono state costituite le RSU si rinvia al contenuto del protocollo d'intesa nazionale (allegato n. 12 al CCNL 25 maggio 2010)

Art. 69 - Permessi sindacali

Ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Ai membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali, sono riconosciuti permessi nelle seguenti misure:

- in aziende sino a 30 dipendenti: 16 ore mensili;
- in aziende da 31 a 60 dipendenti: 18 ore mensili;
- in aziende con oltre 60 dipendenti: 19 ore mensili.

I suddetti permessi possono essere concentrati in un periodo non inferiore a tre mesi.

Ai delegati aziendali, sono riconosciuti permessi nelle seguenti misure:

- in aziende sino a 30 dipendenti: 5 ore mensili;
- in aziende da 31 a 60 dipendenti: 7 ore mensili;
- in aziende con oltre 60 dipendenti: 8 ore mensili.

I suddetti permessi possono essere concentrati in un periodo non inferiore a quattro mesi.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno inoltre diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a dieci giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 24 ore prima, quando trattasi di permessi retribuiti e almeno tre giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che

l'assenza avvenga durante il periodo di più intenso lavoro o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda. Fermo restando quanto previsto dall'art. 66 relativo alla comunicazione dei nominativi dei delegati in azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori componenti di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione.

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiscono variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica. Per le aziende, ove sono state costituite le RSU si rinvia al contenuto del protocollo d'intesa nazionale (allegato n. 12 al CCNL del 25 maggio 2010).

Art. 70 - Contributo assistenza contrattuale

I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli sono tenuti a versare a favore delle Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali un contributo a titolo di assistenza contrattuale.

L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi.

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

Art. 71 - Quote sindacali per delega

Entro il 15 dicembre di ogni anno, le OO.SS. dei lavoratori, comunicano alle aziende l'importo della quota-tessera sindacale, valida per l'anno successivo.

L'azienda provvede al relativo versamento a favore delle OO.SS. di appartenenza dei lavoratori, in unica soluzione, entro il 31 gennaio dell'anno cui si riferisce l'importo della quota tessera, secondo le modalità indicate dallo stesso sindacato (bonifico bancario ovvero versamento su conto corrente bancario o postale).

Il recupero da parte dell'azienda dell'importo anticipato, avviene in quote mensili uguali, sulle retribuzioni ordinarie dell'anno di competenza.

Qualora le OO.SS. dei lavoratori comunicassero tardivamente all'azienda l'importo della quota-tessera, il recupero frazionato in quote mensili di uguale importo avvengono nel corso del mese suc-

cessivo a quello di ricevimento della comunicazione.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'azienda provvede al recupero dell'intero importo residuale, sull'ultima retribuzione; qualora ciò non fosse possibile, la trattenuta viene praticata sul trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

Art. 72 - Relazioni sindacali e sistema di formazione professionale e continua (For.Agrì)

Al fine di realizzare una politica attiva del lavoro, le parti si impegnano ad incontri quadrimestrali su temi quali la formazione professionale, la sicurezza nei luoghi di lavoro, il mercato del lavoro. Tali temi, con particolare riferimento al "rapporto di lavoro subordinato", sono trattati in seno all'apposito soggetto bilaterale denominato Osservatorio provinciale.

In applicazione delle vigenti norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 Maggio 2010, si recepiscono integralmente le disposizioni di cui agli articoli 9 (Osservatorio) - 10 (Sistema di formazione professionale e continua) e 12 (Mercato del lavoro: azioni bilaterali).

Titolo X NORME FINALI

Art. 73 - Controversie individuali

Tutti i reclami di carattere individuale concernenti l'applicazione di norme disciplinari devono essere esaminati direttamente tra il prestatore d'opera ed il datore di lavoro.

Le controversie dipendenti dall'applicazione del presente Contratto, sono rimesse all'esame dei rappresentanti datoriali e sindacali di Zona ovvero all'Osservatorio.

Art. 74 - Controversie collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o l'interpretazione di norme di legge, del CCNL e del presente Contratto.

Art. 75 - Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente Contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai Contratti individuali.

Art. 76 - Esclusività di stampa - Archivi contratti

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

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, via David Lubin, 2, Roma, copia del presente C.P.L. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.L. n. 318 del 14 giugno 1996, il presente C.P.L., a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

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

Allegato n° 1

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Con la presente scrittura privata da valere ad ogni effetto di legge e sindacale

il Sig. _____, nella qualità di _____

dell'Azienda agricola denominata _____

sita nel Comune di _____ C.na/Via _____

C.F. _____ assume alle proprie dipendenze
a tempo indeterminato dal _____ il Sig. _____ nato
a _____ il _____ e residente a _____
C.na/via _____

C.F. _____ con la qualifica di _____
_____ par. _____ e la mansione di _____

Il trattamento normativo è quello previsto dal Contratto Provinciale di Lavoro vigente così come quello economico nella misura di euro _____ lordi mensili.

Il periodo di prova è fissato in giorni _____

Al lavoratore vengono assegnati n° locali di abitazione, nonché i seguenti annessi:

1. _____;
2. _____;
3. _____;
4. _____.

Quanto sopra rimane in consegna sino alla risoluzione del rapporto di lavoro, dopo di che il tutto dovrà essere lasciato libero e a completa disposizione del datore di lavoro, salvo le eccezioni previste dal vigente Contratto Provinciale. La presente scrittura, stesa in duplice copia, sottoscritta e scambiata fra le parti contraenti, vincola le stesse al rispetto delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, confermato e sottoscritto.

_____, li _____

Il lavoratore
per accettazione

Il datore di lavoro

Allegato n° 2

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
Tipologia "a"

Con la presente scrittura privata da valere ad ogni effetto di legge e sindacale

il Sig. _____, nella qualità di
_____ dell'Azienda agricola denominata _____

sita nel Comune di _____ C.na/Via _____

C.F. _____ assume alle proprie dipendenze e a tempo determinato per il periodo dal _____ al _____ il Sig. _____ nato a _____ il _____ e residente a _____ C.na/via _____

C.F. _____

con la qualifica di _____ par. _____ e mansione di _____

Il trattamento normativo è quello previsto dal Contratto Provinciale di Lavoro vigente così come quello economico nella misura di euro _____ lordi orarie comprensivo del "terzo elemento" pari a euro _____.

Il periodo di prova è fissato in giorni _____(1) .

La presente scrittura, stesa in duplice copia, sottoscritta e scambiata fra le parti contraenti, vincola le stesse al rispetto delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, confermato e sottoscritto.

_____, li _____

Il lavoratore
per accettazione

Il datore di lavoro

(1) Due giorni lavorativi per rapporti di oltre 30 giorni.

Allegato n° 3

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
Tipologia "b"

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____ presso la Sede
dell'Azienda agricola _____ sita in _____

_____ tra

il Sig. _____, titolare/legale rappresen-
tante dell'Azienda agricola,
in breve Datore di lavoro

e

il Sig. _____, nato a _____ il
_____, residente in _____
_____ in breve Lavoratore

si stipula il presente contratto individuale ai sensi e per gli effetti
dell'art. 11 del CCNL applicato al rapporto così come regolamentato
dall'art. 18 lettera "b" del citato CCNL.

Le parti convengono quanto segue:

1. L'Azienda assume alle proprie dipendenze il Sig.
_____ in qualità di operaio agricolo con contratto
di lavoro a tempo determinato dal _____ al _____ con qualifi-
ca/livello _____, con le mansioni di _____
da espletarsi presso _____;

2. Il rapporto si intenderà cessato con effetto dal _____ (indi-
care giorno successivo termine) senza ulteriore forma scritta e senza
obbligo di preavviso;

3. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta, presumibilmente,
nei seguenti periodi dell'anno:

a. dal _____ al _____

b. dal _____ al _____

c. dal _____ al _____

4. Il Datore di lavoro si impegna a far svolgere al Lavoratore, nell'arco
della durata del presente contratto, un numero ____ di giornate di
lavoro;

5. il Lavoratore si impegna a garantire la disponibilità rispetto alle
chiamate per prestazioni lavorative che dovessero rendersi necessa-
rie nei periodi elencati al punto 3.;

6. la mancata prestazione lavorativa causata dal Lavoratore per im-
pedimenti non oggettivi comporta l'immediata risoluzione del rap-
porto;

7. a norma dell'art. 4 del CPL la durata del periodo di prova è fissata
in giorni 2 decorrenti dalla data di assunzione;

8. la retribuzione (mensile, giornaliera, oraria) è quella prevista dal CPL per la qualifica di appartenenza, di cui al punto 1., e, precisamente:

salario contrattuale

€. _____

3° elemento

€. _____

€. _____

9. il Datore di lavoro e il Lavoratore convengono che il presente contratto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del CCNL, non dà alcun diritto al Lavoratore di richiedere la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, nel caso di superamento di 180 giornate di effettivo lavoro;

10. per quanto non espressamente previsto dal presente contratto individuale si rinvia al CCNL e CPL applicati al rapporto nonché alle norme di legge in materia di impiego privato;

11. il presente contratto viene redatto in duplice copia e firmato dalle parti che ne riconoscono validità ed efficacia, di cui una viene consegnata al lavoratore.

Il lavoratore
per accettazione

Il datore di lavoro

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
Tipologia "c"

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____
presso la Sede dell'Azienda agricola _____
sita in _____

tra

il Sig. _____, titolare/legale rappresen-
tante dell'Azienda agricola,
in breve Datore di lavoro

e

il Sig. _____, nato a _____ il
_____, residente in _____, in breve
Lavoratore

si stipula il presente contratto individuale ai sensi e per gli effetti
dell'art. 11 del CCNL applicato al rapporto così come regolamentato
dall'art. 18 lettera "c" del citato CCNL.

Le parti convengono quanto segue:

1. L'Azienda _____ assu-
me alle proprie dipendenze il Sig. _____

_____ in qualità di operaio agricolo con contratto di lavoro a tempo deter-
minato dal _____ al _____ con qualifica/livello _____, con
le mansioni di _____ da espletarsi pres-
so _____;

2. Il rapporto si intenderà cessato con effetto dal (indicare giorno
successivo termine) senza ulteriore forma scritta e senza obbligo di
preavviso;

3. Il rapporto di lavoro nel periodo continuativo indicato al punto 1. si
svolgerà per _____ (indicare più di 180) giornate;

4. A norma dell'art. 4 del CPL la durata del periodo di prova è fissata
in giorni 2 decorrenti dalla data di assunzione;

5. La retribuzione mensile, pari a euro _____ è quella prevista
dal CPL per la qualifica di appartenenza, di cui al punto 1. per gli
operai a tempo indeterminato.

6. Il Datore di lavoro e il Lavoratore convengono che il presente con-
tratto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del CCNL, non dà alcun
diritto al Lavoratore di richiedere la trasformazione del rapporto a
tempo indeterminato, pur avendo superato 180 giornate di effettivo
lavoro;

7. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto
individuale si rinvia al CCNL e CPL applicati al rapporto nonché alle

norme di legge in materia di impiego privato;

8. Il presente contratto viene redatto in duplice copia e firmato dalle parti che ne riconoscono validità ed efficacia, di cui una viene consegnata al lavoratore.

Il lavoratore
per accettazione

Il datore di lavoro

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
(PART TIME)**

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____
in _____

tra

L'azienda agricola/ società _____

in persona del titolare/legale rappresentante Sig. _____

con sede in _____, cod. fiscale/partita
IVA _____

e

il signor _____,

nato a _____ il _____

residente in _____, via _____, co-
dice fiscale _____

si è stipulato il presente contratto di lavoro a tempo indeterminato/
determinato con prestazione a tempo parziale, regolato dalle se-
guenti condizioni:

- la decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale è dal _____ (sino al _____ per rapporti di lavoro a tempo determinato);

- l'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi _____ (_____); durante tale periodo è reciproco il diritto delle parti di risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, prevedendo comunque la corresponsione al lavoratore delle spettanze maturate per il lavoro svolto;

- il lavoratore, in base al vigente CPL operai agricoli e florovivaisti, viene inquadrato nell'area _____ con il profilo professionale di _____;

- lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale orizzontale/verticale, con riferimento alle giornate e all'orario giornaliero è il seguente:

- _____, dalle ore _____ alle ore _____;

- _____, dalle ore _____ alle ore _____;

- _____, dalle ore _____ alle ore _____;

- _____, dalle ore _____ alle ore _____;

- _____, dalle ore _____ alle ore _____;

- _____, dalle ore _____ alle ore _____;

• il trattamento economico è il seguente:

- (per gli OTI) Euro _____ mensili. Tale trattamento è commisurato alla durata della prestazione di lavoro a tempo parziale tenuto conto del salario contrattuale dell'operaio appartenente alla stessa area e profilo professionale con contratto a tempo pieno.

Al lavoratore sono riconosciuti gli istituti economici e contrattuali, quali festività nazionali ed infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, in misura proporzionale a quelli spettanti agli operai occupati a tempo pieno.

- (per gli OTD) Euro _____ orarie. Tale trattamento è commisurato alla durata della prestazione di lavoro a tempo parziale tenuto conto del salario contrattuale dell'operaio appartenente alla stessa area e profilo professionale con contratto a tempo pieno.

Al lavoratore sono riconosciuti gli istituti economici e contrattuali, quali festività nazionali ed infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, sotto forma di "terzo elemento" (30,44%).

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto individuale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

_____, li _____

Il lavoratore

per accettazione

Il datore di lavoro

N.B.: qualora si verificassero casi riferiti alla nota a verbale dell'Art.9, la presente scrittura privata dovrà essere stipulata con l'assistenza obbligatoria delle OO.SS..

Allegato n° 6

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER ASSUNZIONE CON
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

• A tempo indeterminato con clausola tempi di preavviso di recesso

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____
_____ in _____

tra

l'azienda agricola/ società _____
_____ in persona del titolare/
legale rappresentante Sig. _____

_____ con sede in _____

_____ codice fiscale/partita IVA _____

e

il signor _____, nato a
_____ il _____ residente
in _____, via _____
_____ codice fiscale _____

_____ si è stipulato il presente contratto di lavoro
di apprendistato professionalizzante, regolato dalle seguenti con-
dizioni:

- la decorrenza del rapporto di lavoro è dal _____ e termi-
nerà in data _____ ;
- l'assunzione è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi
_____ (_____);
- il lavoratore in base al vigente CPL operai agricoli e florovivaisti,
è inquadrato nella _____ Area con il profilo professionale di
_____ parametro _____;
- il trattamento economico, come stabilito dai vigenti CCNL e CPL
operai agricoli e florovivaisti, è fissato nelle misure:
 - nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
 - nel terzo periodo: al livello di destinazione finale;
- gli istituti contrattuali delle festività nazionali e infrasettimanali, delle
ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità, del T.F.R. sono
corrisposti all'apprendista con le stesse modalità previste per gli
operai a tempo indeterminato.

Nell'ipotesi di non conferma a tempo indeterminato, l'azienda deve

darne comunicazione scritta all'apprendista, almeno 2 mesi prima della scadenza prefissata per contratti classificati nell'area prima, ovvero un mese prima per contratti classificati nell'area seconda.

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto individuale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Copia del presente contratto debitamente sottoscritto è scambiato fra le parti contraenti e vincola le stesse al rispetto di quanto in esso contenuto nonché alla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

per accettazione

Il datore di lavoro

Allegato n° 6 bis

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER ASSUNZIONE CON
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
• A tempo determinato**

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____
in _____

tra

l'azienda agricola/ società _____
_____ in persona del titolare/
legale rappresentante Sig. _____
_____ con sede in _____

codice fiscale/partita IVA _____

e

il signor _____, nato a
_____ il _____ residente
in _____, via _____
_____ codice fiscale _____

_____ si è stipulato il presente contratto di lavoro
di apprendistato professionalizzante, regolato dalle seguenti con-
dizioni:

- il presente rapporto di lavoro a tempo determinato ha una durata di _____ mesi; lo svolgimento del contratto di apprendistato è articolato in più rapporti stagionali come sotto indicato:
 - anno 201_ numero mesi ____; dal ___/___/___ al ___/___/___
 - anno 201_ numero mesi ____; dal ___/___/___ al ___/___/___
 - anno 201_ numero mesi ____; dal ___/___/___ al ___/___/___
 - anno 201_ numero mesi ____; dal ___/___/___ al ___/___/___
- l'assunzione è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi _____ (_____);
- il lavoratore in base al vigente CPL operai agricoli e florovivaisti, è inquadrato nella ____ Area con il profilo professionale di _____ parametro _____;
- il trattamento economico, come stabilito dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, è fissato nelle misure:
 - nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale;
- gli istituti contrattuali delle festività nazionali e infrasettimanali, delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità sono corrisposti all'apprendista con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto individuale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Copia del presente contratto debitamente sottoscritto è scambiato fra le parti contraenti e vincola le stesse al rispetto di quanto in esso contenuto nonché alla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato n° 6 ter

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1 - DATI AZIENDALI

RAGIONE SOCIALE: _____

Codice fiscale/P.IVA: _____

Indirizzo sede legale: _____

Indirizzo unità operativa interessata: _____

Telefono/fax/email: _____

Legale rappresentante: _____

Cod. ATECO: _____

2 - DATI APPRENDISTA

NOME E COGNOME: _____

Codice Fiscale: _____

Luogo e data di nascita: _____

Residenza e domicilio: _____

Cittadinanza: _____

Scadenza del permesso di soggiorno: _____

Telefono/fax/mail: _____

3 - DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Eventuali esperienze lavorative _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

Eventuale possesso di qualifica professionale (specificare) _____

4 - DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione: _____

CCNL applicato: _____

Durata del periodo di formazione: _____

Qualifica contrattuale da conseguire: _____

Progressione retributiva:

mesi _____ [1° periodo] _____ [2° periodo] _____ [3° periodo]

livello _____ [1° periodo] _____ [2° periodo] _____ [3° periodo]

Modalità di lavoro: [] tempo indeterminato [] tempo determinato (n. mesi _____)

5 - TUTOR

Tutor aziendale sig./sig.a: _____

Codice fiscale: _____

Livello di inquadramento[1]: _____

Anni di esperienza: _____

1 nel caso non si tratti di dipendente precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante

6 - CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

Offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a _____ ore per la durata del triennio secondo la disciplina applicabile in regione _____

Area delle competenze tecnico-professionali

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico - professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

La formazione sopra indicata riferita alle competenze tecnico-professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in qualità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

7 - MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

- modalità d'aula
- modalità e-learning
- modalità on the job
- modalità in affiancamento al tutor aziendale

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Luogo e data, _____

Firma dell'apprendista

Timbro e firma del datore di lavoro

Allegato n° 6 quater

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Nome azienda _____

Partita IVA / C.F. _____

Telefono _____ Fax _____ Mail _____

Cognome e nome legale rappresentante _____

Cognome e nome del tutore aziendale _____

Cognome e nome apprendista _____

Dati contrattuali

Data di assunzione _____

CCNL applicato _____

Durata del periodo di formazione _____

Qualifica contrattuale da conseguire _____

Modalità formazione

d'aula e-learning on the job in affiancamento al tutor aziendale

Data	n. ore	contenuti formativi	firma apprendista	firma tutor aziendale

Timbro e firma del datore di lavoro _____

Firma del tutor aziendale _____

Firma dell'apprendista _____

PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE AGRICOLO PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

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

Formazione formale

Competenze di base trasversali

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

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali:

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

Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
 - le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia, efficienza);

- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare competenze imprenditive e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro:

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

Sicurezza sul lavoro (misure collettive):

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

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

OPERAI

Area multifunzionale

Addetto conduzione macchine agricole
 Addetto in impresa multifunzionale
 Addetto in azienda agrituristica

Area produzione animale

Addetto in aziende da latte e lattiero casearie
 Addetto in allevamenti

Area produzione vegetale

Addetto in aziende viti-vinicole
 Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);

- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoro nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo

ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDA AGRITURISTICA

Competenze tecnico-professionali generali

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

bientale;

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

• Cuoco

- conoscere le procedure di approvvigionamento materiale di ristorazione;
- conoscere le procedure di controllo dello stato di conservazione degli alimenti;
- saper individuare i criteri di definizione dei menu, di dosaggio e scelta degli ingredienti nonché di cottura dei cibi;
- conoscere le tecniche di guarnizione di cibi e bevande;
- saper applicare i criteri di selezione delle ricette alimentari, delle cotture, della pulizia e preparazione dei cibi e delle tavole;

• Operatore in agriturismo

- conoscere gli elementi generali di gestione della ristorazione;
- conoscere le procedure di gestione dell'impresa agrituristica (rapporti con i fornitori, tecniche di controllo e gestione, ...);
- conoscere le procedure standard di check-in e check-out;
- conoscere le procedure di trasformazione dei prodotti.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIO

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta);
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura delle patologie animali più diffuse;

- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico;
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte.

Profilo formativo

ADDETTO IN ALLEVAMENTI

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

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

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

NOTE

Allegato n° 8

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER ASSUNZIONE CON
CONTRATTO DI INSERIMENTO**

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____
_____ in _____

tra

l'azienda agricola/ società _____
_____ in persona del titolare/legale

rappresentante Sig. _____
_____ con sede in _____

_____ codice fiscale/partita IVA _____

e

il Signor _____, nato a _____
_____ il _____ residente in _____
_____, via _____

_____ codice fiscale _____ si è stipulato il
presente contratto di lavoro di inserimento, regolato dalle seguenti
condizioni:

- la decorrenza del rapporto di lavoro è dal _____ e termine-
rà in data _____ ;
- l'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di giorni
lavorativi _____ (_____);
- il lavoratore in base al vigente CPL operai agricoli e florovivaisti,
è inquadrato nella Area _____ con il profilo professionale di para-
metro _____ ;
- il trattamento economico pari a € _____ come stabilito dai
vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti.

Si prevede un periodo di formazione teorica di ore 16 in funzione
dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

- gli istituti contrattuali delle festività nazionali e infrasettimanali,
delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità sono
corrisposti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo
indeterminato.

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto indi-
viduale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti

CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Copia del presente contratto debitamente sottoscritto è scambiato fra le parti contraenti e vincola le stesse al rispetto di quanto in esso contenuto nonché alla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato n° 9

**CONSENSO AL PROLUNGAMENTO DEL RAPPORTO
DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Mittente:

Spett.le Azienda _____

Via/C.na _____

Cap - Comune _____

Oggetto: Consenso al prolungamento del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Il sottoscritto _____ dipendente a tempo determinato dell'Azienda in indirizzo, avendo ricevuto richiesta di prorogare, per esigenze contingenti e imprevedibili, il vigente rapporto di lavoro a termine, in scadenza alla data del _____ esprime, con la presente, il proprio consenso secondo quanto previsto dal C.P.L. e dalla legge 18/04/1962, n. 230.

Distinti saluti.

Data _____

(firma)

Allegato n° 10

**RICHIESTA DI RIASSUNZIONE
DEL LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO**

Mittente:

Spett.le Azienda _____
Via/C.na _____
Cap - Comune _____

Oggetto: Richiesta di riassunzione lavoratore a tempo determinato.

Il sottoscritto _____ dipendente a tempo determinato dell'Azienda in indirizzo, avendo prestato attività lavorativa dal _____ al _____, intende esercitare il diritto di precedenza alla riassunzione come previsto dall'art. 7 del C.P.L. e dall'art. 20 C.C.N.L., ai sensi dell'art. 10 comma 9 e 10 del Decreto Legislativo n. 368 del 6.9.2001 con la medesima mansione e qualifica.

Distinti saluti.

Data _____

(firma)

Allegato n° 11

**TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI
PROTOCOLLO D'INTESA**

Le parti contraenti nell'intento di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, intendono qui recepire tutte le norme vigenti in tali materie, nonché quanto previsto dall'art. 67 del C.C.N.L. operai agricoli del 25 maggio 2010.

Allegato n° 12

FOR. AGRI.

Accordo Interconfederale per la costituzione del Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura.

L'anno 2006 il giorno 14 del mese di dicembre, in Roma, la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), la Confederazione Nazionale Coldiretti (Coldiretti), la Confederazione Italiana Agricoltori (C.I.A.) e la C.G.I.L., la C.I.S.L., la U.I.L., la CONFEDERDIA

- in coerenza con le intese raggiunte in materia di mercato del lavoro e di formazione professionale con il "Protocollo sulle relazioni sindacali" del 27 giugno 1990;
- ribadito che la formazione costituisce leva essenziale per la modernizzazione del settore e per la valorizzazione del lavoro, così come convenuto nei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore;
- ritenuto, altresì, di dovere promuovere lo sviluppo di competenze meglio rispondenti alle esigenze di realizzazione della persona umana ed ai fabbisogni delle imprese attraverso un sistema di formazione che assicuri al lavoro dipendente il patrimonio di conoscenze necessario a supportare un processo di sviluppo del settore finalizzato ad una nuova qualità ed alla sicurezza alimentare delle produzioni;

concordano:

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

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

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

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

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

a) l'80% delle risorse vengono messe a disposizione di ogni singola provincia sulla base dei versamenti effettuati nello specifico territorio per finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali, a favore di lavoratori e datori di lavoro operanti nel territorio di riferimento. La ripartizione delle risorse destinata a sostenere attività formative tiene conto dell'apporto contributivo di ciascun soggetto aderente, nonché di esigenze redistributive in base a criteri solidaristici, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo;

b) il rimanente 20% dell'ammontare è utilizzato per contribuire a finanziare progetti di riequilibrio territoriale e settoriale, per azioni di promozione e sostegno delle attività del Fondo e per le spese di gestione dello stesso, nei limiti stabiliti dal comma 2 dell'articolo unico del D.Lgs. 20/05/2005, che modifica il comma 2 dell'art. 3 del D.Lgs. 23/04/2003.

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

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

- promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
- sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;
- realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni;
- sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;
- perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;
- svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;

7. che gli organi del Fondo sono i seguenti:

- **Assemblea;**
- **Presidente;**
- **Consiglio di Amministrazione;**
- **Collegio dei Sindaci.**

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

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

9. che il Consiglio di Amministrazione nomina, su designazione delle Parti istitutive, un Comitato di Indirizzo composto pariteticamente da tre componenti che abbiano specifiche e riconosciute

competenze in materia di formazione. Il Comitato, che non assume valore di organo del Fondo, assolve funzioni di supporto, elaborazione e proposta per le decisioni che il Consiglio di Amministrazione dovrà prendere rispetto al piano annuale, al raccordo con la programmazione regionale e territoriale ed alle funzioni di indirizzo esercitate dal Ministero del lavoro;

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

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

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

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

CONFAGRICOLTURA
COLDIRETTI
C.I.A.

C.G.I.L.
C.I.S.L.
U.I.L.
CONFEDERDIA

Allegato n° 13

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vostro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali usufruirò delle rimanenti giornate.

Cordiali saluti.

(data)

(firma)

da restituire copia al Lavoratore con la firma di approvazione

Allegato n° 13

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vostro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali usufruirò delle rimanenti giornate.

Cordiali saluti.

(data)

(firma)

da restituire copia al Lavoratore con la firma di approvazione

Allegato n° 13

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vostro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali usufruirò delle rimanenti giornate.

Cordiali saluti.

(data)

(firma)

da restituire copia al Lavoratore con la firma di approvazione

Allegato n° 13

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vo-
stro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle fe-
rie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali
usufruirò delle rimanenti giornate.

Cordiali saluti.

(data)

(firma)

da restituire copia al Lavoratore con la firma di approvazione

Allegato n° 14

COMUNICAZIONE DI DIMISSIONI

RACCOMANDATA A.R.

(data)

Spett. Azienda

OGGETTO: Dimissioni.

Io sottoscritto _____ Vostro
dipendente in qualità di operaio _____;
con la presente, ai sensi dell'art. 61 del vigente Contratto Pro-
vinciale di Lavoro, sono a comunicare le mie dimissioni a far
tempo dal giorno _____.

Pertanto l'ultimo giorno di lavoro sarà da me prestato nella gior-
nata di _____.

Cordiali saluti.

(firma)

Mittente:

**PROCEDURA PER L'ANTICIPO IN BUSTA PAGA
DELLE INTEGRAZIONI AI TRATTAMENTI ECONOMICI DI
MALATTIA - INFORTUNIO - MATERNITÀ
DAL 1° GENNAIO 2010**

- Le integrazioni ai trattamenti economici di malattia-infortunio e maternità degli OTI decorrenti dal 1° gennaio 2010 e degli OTD decorrenti dal 1° gennaio 2011 verranno anticipati in busta-paga sotto la voce trattamento integrativo CIM malattia (e/o infortunio e/o maternità) specificando il periodo complessivo dell'evento e le giornate diversamente indennizzate nel suddetto periodo (es.: integrazione alla indennità di malattia: gg. di carenza n. ____, gg. comprese dal 4° al 20° giorno n. ____, gg. tra il 21° e il 180° giorno n. ____);
- Sulle integrazioni di cui sopra non verranno operate le trattenute relative ai contributi previdenziali, in quanto assolte dal versamento del contributo di solidarietà del 10% in carico al datore di lavoro sul contributo CIM, mentre verranno operate le trattenute fiscali sulla base delle disposizioni legislative vigenti;
- Il datore di lavoro dovrà chiedere il rimborso di quanto anticipato in busta-paga al lavoratore direttamente alla CIM presentando una specifica richiesta contenente le generalità del proprio dipendente oggetto dell'integrazione economica e il periodo dell'evento con allegata fotocopia della documentazione medica e della busta-paga attestante il pagamento dell'anticipo;
- Le giornate sia di carenza che di integrazione verranno liquidate in busta paga sulla base delle ore effettivamente perse, criterio applicato anche per l'anticipo della indennità di malattia e/o maternità di competenza dell'INPS;
- La retribuzione di riferimento è quella ordinaria corrente, ovvero del mese in cui accade l'evento ed è costituita dai suoi elementi base dati dal salario contrattuale di qualifica e dagli eventuali scatti di anzianità;
- L'intervento di integrazione in busta paga della quota CIM con-

sente di completare il percorso delle “anticipazioni” con l’inclusione dell’indennità temporanea di infortunio di competenza dell’INAIL. Tale quota verrà anch’essa anticipata in busta paga, con recupero da parte del datore di lavoro attraverso l’attivazione della procedura di cui all’art. 70 del DPR 1124/1965;

- L’anticipo della quota INPS per malattia, della quota INAIL per infortunio e delle relative quote CIM rende inefficace il contenuto dell’art. 45 del vigente CPL di Milano valido per i lavoratori dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Milano, che di conseguenza non trova più alcuna applicazione;
- Per gli eventi in oggetto, non verrà applicata alcuna riduzione di retribuzione sulle mensilità aggiuntive di 13^a e 14^a mensilità;
- L’accordo in parola conferma le percentuali di integrazione complessivamente spettanti al lavoratore; dal 1° gennaio 2011 le integrazioni per tutti gli OTD verranno equiparate a quelle in vigore per gli OTI;
- Per gli OTD in generale non è prevista l’anticipazione in busta paga delle quote di competenza INPS (malattia e maternità) mentre la quota CIM dovrà essere anticipata per gli eventi decorrenti dal 1° gennaio 2011 a condizione e fintanto che rimane in vigore il contratto di lavoro a tempo determinato. Per gli infortuni sia l’indennità di competenza INAIL che la conseguente quota di integrazione CIM dovranno essere anticipate fino all’esaurimento del contratto a termine;
- Non si dà luogo all’anticipazione in busta paga per le prestazioni relative all’indennità una-tantum, in caso di morte per infortunio sul lavoro e al rimborso spese visite mediche, la cui erogazione rimane confermata a carico diretto della CIM.

Allegato n° 15 bis

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 aprile 2011 presso la sede di Confagricoltura Milano, Lodi e Monza-Brianza sita in via G. Ripamonti, 35 - 20136 Milano

TRA

la Confagricoltura Milano, Lodi e Monza-Brianza
la Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti di Milano, Lodi e Monza-Brianza
la Confederazione Italiana Agricoltori di Milano, Lodi e Monza-Brianza

E

le Fai-Cisl, di Milano, Legnano-Magenta e Monza-Brianza
le Flai-Cgil, di Milano, Ticino Olona e Monza -Brianza
la Uila-Uil, provinciale di Milano

si è stipulato il seguente accordo avente per oggetto la retribuzione di riferimento per l'anticipo in busta paga delle integrazioni C.I.M. ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità, che a parziale rettifica e ad integrazione del precedente accordo si deve così intendere:

RETRIBUZIONE PER OTI

la retribuzione di riferimento è quella ordinaria corrente, ovvero del mese in cui accade l'evento ed è costituita dai suoi elementi base dati dal salario contrattuale di qualifica, dagli eventuali scatti di anzianità, nonché da ogni qualsiasi elemento aggiuntivo ovvero superminimo o altri emolumenti di carattere strutturale che compongono di fatto la retribuzione percepita da ogni singolo lavoratore. Tale situazione trova applicazione formale a far tempo dal 1° gennaio 2010.

RETRIBUZIONE PER OTD

la retribuzione giornaliera di riferimento è quella ordinaria corrente, ovvero la paga oraria ordinaria applicabile nel mese in cui accade l'evento ed è costituita dal salario contrattuale di qualifica, comprensivo del terzo elemento.

Esempio: lavoratore agricolo specializzato paga oraria ordinaria €uro 10,652 per h. 6,5 = €uro 69,238. Inoltre si precisa che a tali

figure di operai l'integrazione in parola spetta solo per il periodo di vigenza del rapporto di lavoro in corso.

Pertanto non si deve fare più riferimento al criterio delle giornate lavorate nell'anno precedente né alle giornate che si lavoreranno nell'anno dove avviene detta integrazione né tanto meno distinguere la percentuale di integrazione sulla base delle giornate lavorate. Tale situazione trova applicazione formale a far tempo dal 1° gennaio 2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

Confagricoltura
Fai-Cisl
Federazione Interprovinciale
Flai-Cgil

Coltivatori Diretti
Confederazione Italiana
Uila-Uil
Agricoltori

**AVVISO COMUNE RECANTE INDICAZIONI PER L'ATTUAZIONE
DELL'ART. 64 VIGENTE CPL-CONTRATTI D'APPALTO,
AVVICENDAMENTO DI DITTE APPALTATRICI PER
LA MANUTENZIONE DEL VERDE PUBBLICO,
PER LA REGOLARITA' CONTRIBUTIVA E LA SICUREZZA
DEL LAVORO NONCHE' PIENA APPLICAZIONE DEL
CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO VALIDO PER I
LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE
AGRICOLE E FLOROVIVAISTICHE
DELLE PROVINCE DI MILANO E MONZA BRIANZA**

TRA

Confagricoltura – Coldiretti – Cia delle province di Milano e Monza
Brianza

E

Fai-Cisl Legnano-Magenta, Milano e Monza Brianza
Flai-Cgil Milano, Monza Brianza e Ticino Olona
Uila-Uil Milano e Monza Brianza

PREMESSO

che i sottoscrittori, consapevoli che l'attuazione di quanto in argo-
mento non dipendono solo dalle previsioni di norme ma le stesse
hanno la possibilità e il dovere, oltre che il diritto, di farsi parte attiva
e incidere sul buon svolgimento di tali attività lavorative, danno atto
che:

- Intendono perseguire gli obiettivi della responsabilità sociale, del lavoro regolare e sicuro e della concorrenza leale a partire dall'ap-
plicazione del Testo Unico sulla sicurezza e la salute nei luoghi di
lavoro;
- Convengono che per il conseguimento di tali obiettivi sia necessa-
rio attivare nuove modalità relazionali che consentano, attraverso il
pieno coinvolgimento delle parti sociali, di addivenire alla sottoscri-
zione di un protocollo d'intesa con le Province di Milano e Monza
Brianza per la regolarità contributiva e la sicurezza del lavoro nella
realizzazione delle opere relative alla manutenzione del verde pub-
blico affidate dagli Enti pubblici;

- Ritengono pertanto di fondamentale importanza addivenire ad una sottoscrizione con le Province di cui sopra in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro affinché successivamente le stesse Province si impegnino a dar luogo ad una conferenza di tutti i Comuni delle proprie sfere istituzionali al fine di presentare l'accordo che si sottoscriverà per favorirne il recepimento da parte delle singole amministrazioni comunali;
- Raggiunto tale accordo lo stesso dovrà essere inoltrato ai Prefetti di Milano e Monza Brianza affinché convochino le istituzioni e le parti sottoscrittrici del protocollo d'intesa per la regolarità contributiva e la sicurezza del lavoro nel settore della manutenzione del verde pubblico, facendo anche riferimento a precedenti protocolli d'intesa siglati per altre categorie, - vedasi settore edile -, per la tutela della legalità nei rapporti di lavoro e al contrasto a fenomeni di intermediazione abusiva di mano d'opera in base ai principi di fondo sopra riportati e convenuti.

Documento in appendice al testo del contratto provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Milano e Monza Brianza periodo 2012-2015.

Allegato n° 17

**AVVISO COMUNE
RECANTE INDICAZIONI PER L'ATTUAZIONE
DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA
A FAVORE DEI LAVORATORI DEL SETTORE AGRICOLO**

Decreto interministeriale n. 43900 del 18-07-2008

TRA

Confagricoltura - Coldiretti - CIA delle province di Milano e Monza
Brianza

E

Fai-Cisl Legnano-Magenta, Milano e Monza Brianza
Flai-Cgil Milano, Monza Brianza e Ticino Olona
Uila-Uil Milano e Monza Brianza

PREMESSO

- che le risorse finanziarie per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga a favore dei lavoratori del settore agricolo di cui al citato decreto interministeriale n.43900 del 18-07-2008 sono in via di esaurimento;
- che nelle province di Milano e Monza Brianza lo strumento dell'ammortizzatore sociale in deroga nel settore agricolo ha trovato ampia ed efficace applicazione consentendo di attutire l'impatto negativo su livelli occupazionali derivante dallo stato di crisi in cui versa sia il settore agricolo tradizionale che il comparto delle attività di giardinaggio e manutenzione del verde, comparto quest'ultimo molto diffuso nei sopra richiamati territori;
- che l'attuazione di quanto oggetto del presente avviso comune ha messo in luce l'efficacia di tale strumento anche in una prospettiva di lungo periodo ordinaria per consentire alle aziende agricole di poter contare su elementi di flessibilità che le permettano una maggiore stabilità di posizionamento sul mercato e nel contempo di non espellere la propria mano d'opera.

CONVENGONO

di chiedere:

- 1) di individuare specifiche risorse che consentano la piena applicabilità degli ammortizzatori sociali in deroga per il settore agricolo in continuità con quanto previsto dal già richiamato decreto interministeriale n. 43900 del 18-07-2008 per l'anno 2012 e successivi superando altresì il concetto di deroga al fine di poter dotare il settore primario di uno strumento ordinario di ammortizzatore sociale in grado di tamponare le conseguenze derivanti da temporanee crisi di mercato;
- 2) di poter allargare le causali di accesso alla CISOA di cui all'art.8 delle legge 457/72 prevedendo oltre alle motivazioni ascrivibili alle intemperie stagionali fra le cause non imputabili al datore di lavoro, anche la crisi aziendale temporanea dovuto al fattore esogeno del difficile contesto economico finanziario del settore e/o più in generale dell'economia del paese, nonché una più puntuale ed efficace applicazione della causa riguardante le brevi stasi stagionali con criteri di gestione da condividere a livello locale di concerto con le sede INPS avente commutazione di sede provinciale, in ragione delle specificità stagionali territoriali, fermo restando per tutte le motivazioni indicate il limite dei 90 giorni di usufruibilità per anno solare;
- 3) di da piena attuazione a quanto previsto in materia "CISOA" ai lavoratori con contratto a tempo determinato (OTD) 181isti, nonché allargare la sfera di applicazione della stessa CISOA a tutti gli OTD;
- 4) di estendere agli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento di disoccupazione con requisiti ordinari e ridotti previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti del settore privato di cui all'art. 1 c. 25 e 26 della legge 247/2007.
Quanto sopra al fine di poter dotare anche i lavoratori agricoli fissi di uno strumento che consenta loro un impatto meno traumatico di uscita dal mercato del lavoro.

Documento in appendice al testo del contratto provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Milano e Monza Brianza periodo 2012-2015.

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Milano - Duomo



Monza - Villa Reale



Orticultura



Zootecnia

valido per i lavoratori dipendenti da
aziende agricole e florovivaistiche delle
Province di Milano e Monza Brianza