

Confagricoltura Sondrio FLAI - CGIL  
Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Sondrio FAI- CISL  
Confederazione Italiana Agricoltori Provinciale di Sondrio UILA -  
UIL

FIMI - Fondo Integrativo Malattia Infortunistico  
Operai agricoli e florovivaisti provincia di Sondrio  
SONDRIO - Largo Sindelfingen, 9 - Tel.0342.51.52.69

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE  
OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI  
PER GLI OPERAI DELLE AZIENDE AGRICOLE e  
FLOROVIVAISTE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO

INDICE

PARTE PRIMA - Contratto provinciale Operai Agricoli - 1 gennaio 2004	
Art.1 Oggetto del contratto	pag.5
Art.2 Decorrenza e durata del contratto	pag.5
Art.3 Relazioni sindacali	pag.6
Art.4 Assunzione	pag.7
Art.5 Periodo di prova	pag.8
Art.6 Mercato del lavoro	pag.8
Art.7 Contratto di apprendistato	pag.8
Art.8 Riassunzione	pag.8
Art.9 Classificazione operai agricoli	pag.9
Area 1a - LIV."A" (ex Specializzato super)	pag.9
Area 1a - LIV."B" (ex Specializzato)	pag.11
Area 2a - LIV."C" (ex Qualificato super)	pag.12
Area 2a - LIV."D" (ex Qualificato)	pag.13
Area 3a - LIV."E" (ex Comune)	pag.14
Art.10 Classificazione operai florovivaisti	pag.14
Area 1a - Liv."A" (ex Specializzato super)	pag.14-15
Area 1a - LIV."B" (ex Specializzato)	pag.16
Area 2a - LIV."C" (ex Qualificato super)	pag.16
Area 2a - LIV."D" (ex Qualificato)	pag.17
Area 3a - LIV."E" (ex Comune)	pag.17
Art.11 Orario di lavoro e flessibilità	pag.17
Art.12 Banca ore	pag.18
Art.13 Lavori continuativi	pag.19

Art.14 Ferie	pag.19
Art.15 Festività sopresse	pag.19
Art.16 Permessi per formazione continua	pag.19
Art.17 Lavoro straordinario, festivo e notturno	pag.20
Art.18 Sospensione lavoro per intemperie	pag.20
Art.19 Vestiario ed attrezzi di lavoro	pag.21
Art.20 Modalità di pagamento retribuzioni operai	pag.21
Art.21 Classificazione e retribuzione per età	pag.21
Art.22 Elementi della retribuzione operai a tempo indeterminato	pag.22
Art.23 Tredicesima, quattordicesima	pag.26
Art.24 Elementi della retribuzione operai a tempo determinato	pag.26
Art.25 Manodopera addeba alle operazioni di raccolta	pag.29
Art.26 Preavviso contratto a termine	pag.29
Art.27 Trattamento di fine rapporto	pag.29
Art.28 Fondo Nazionale di previdenza complementare	pag.30
Art.29 Assistenza ed integrazione di malattia ed infortunio	pag.30
Art.30 Anticipazioni in busta paga di indennità di infortunio sul lavoro	pag.30
Art.31 Lavori speciali e ocivi	pag.30
Art.32 Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	pag.31
Art.33 Tutela della maternità	pag.33
Art.34 Commissione Provinciale di conciliazione delle controversie	pag.33
Art.35 Provvedimenti disciplinari	pag.34
Art.36 Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari	pag.35
Art.37 Licenziamenti individuali	pag.35
Art.38 Diritti sindacali	pag.36
Art.39 Quota sindacale per delega	pag.36
Art.40 Contributo assistenza contrattuale	pag.36
Art.41 Condizioni di miglior favore	pag.36
Art.42 Stampa e distribuzione contratto	pag.37
PARTE SECONDA - Articoli del contratto nazionale	
Art.11 Contratto individuale	pag.37
Art.15 Rapporto di lavoro a tempo parziale	pag.37
Art.16 Contratto di apprendistato	pag.38
Art.17 Contratto di lavoro temporaneo	pag.38
Art.32 Riposo settimanale	pag.39
Art.35 Permessi straordinari	pag.39
Art.36 Permessi per corsi di recupero scolastico	pag.39
Art.50 Scatti di anzianità	pag.40



Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere erogata e potrà essere recuperata se l'accordo prevede la corrispondenza degli aumenti dal 1° mese successivo alla scadenza.

La data di inizio della corrispondenza della "indennità di vacanza contrattuale" come sopra disciplinata, viene posticipata in caso di ritardata presentazione della piattaforma, per un periodo equivalente ai giorni di ritardo.

Art.3

#### RELAZIONI SINDACALI

In relazione al testo del CCNL e ai contenuti del protocollo interconfederale sulle relazioni sindacali, che evidenziano l'esigenza della costituzione di un livello di confronto provinciale, le parti concordano la costituzione dell'Osservatorio Provinciale che sarà composto da tre rappresentanti per le Organizzazioni Sindacali e tre per le Associazioni Datoriali.

Tali rappresentanti verranno nominati o revocati in forma scritta, da ogni singola Organizzazione firmataria del presente Contratto.

L'Osservatorio avrà la propria sede, presso il Fondo Integrativo Malattie e Infortuni, d'ora in poi denominato FIMI, che ne assume i compiti di segreteria, di elaborazione e divulgazione dei dati elaborati.

L'Osservatorio, nella sua opera potrà avvalersi della collaborazione di esperti del settore ed avrà come compito principale quello di acquisire informazioni, di elaborarle e di trasmetterle alle parti firmatarie del presente contratto di lavoro.

Art.4

#### ASSUNZIONE MANODOPERA

L'assunzione della manodopera è regolata dalle vigenti disposizioni di legge nonché da quanto previsto dall'art.10 del vigente Contratto Nazionale e potrà avvenire a tempo indeterminato o in particolari situazioni a tempo determinato.

Per quanto riguarda l'assunzione a termine, si individuano le fasi lavorative più rilevanti in provincia di Sondrio:

- potatura verde, legatura tralci, trattamenti antiparassitari, taglio erba
- lavori stagionali per allestimento giardini e piantumazione, taglio erba
- lavorazione latte presso latterie sociali
- custodia del bestiame in alpeggio
- lavorazione latte in alpeggio
- cura stagionale delle varietà orticole e florovivaistiche
- periodo stagionale delle attività agrituristiche
- raccolta di prodotti agricoli
- cernita, pulitura, imballaggio prodotti ortofrutticoli
- lavori di forestazione pulizia bosco

L'assunzione di ogni singolo lavoratore, che avviene per fasi lavorative o per più fasi lavorative, può avere una durata del rapporto anche di un anno nel limite delle 180 giornate annuali.

Art.5

#### PERIODO DI PROVA

L'operaio agricolo assunto a tempo indeterminato, è soggetto ai seguenti periodi di prova:

- 1^ Area: 26 gg.Lavorativi
- 2^ Area: 14 gg.Lavorativi
- 3^ Area: 8 gg.Lavorativi

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

Superato il periodo di prova, l'assunzione diventa automaticamente definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva ed individuale.

Per gli operai assunti con contratto a tempo determinato il periodo di prova sarà di due giorni lavorativi, indipendentemente dall'inquadramento e dalla durata del contratto.

Art.6

#### MERCATO DEL LAVORO

Le parti si impegnano a recepire eventuali modifiche legislative e/o accordi nazionali che dovessero intervenire nel tempo.

Art.7

#### CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Fermo restando quanto stabilito dall'art.15 del vigente CCNL, per le sole attività stagionali quale ad esempio quella esercitata in alpeggio, si concorda la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante rapportati alla durata della stagione, considerando questi periodi utili al conseguimento della qualifica.

Art.8

#### RIASSUNZIONE

La riassunzione può essere effettuata, a parità di qualifica, per tutte le fasi lavorative che si susseguono nello stesso anno, oppure per singola fase rispetto all'anno precedente.I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art.25 L.223/91, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.Tra i lavoratori aventi diritto alla riassunzione la precedenza sarà assegnata, nel rispetto della legislazione

vigente, secondo i criteri della disponibilità, della professionalità, della anzianità di iscrizione e delle condizioni familiari.

Tale diritto viene di norma reso esigibile automaticamente, salvo condizioni produttive particolari e/o gravi casi individuali in cui potrà essere negato, a fronte di comprovate motivazioni che eventualmente verranno fornite dall'azienda in sede di commissione di conciliazione.

Art.9

#### CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente. Qualora, per esigenze aziendali, un lavoratore sia adibito a mansioni di qualifica inferiore, conserva il diritto e la retribuzione corrispondente alla qualifica di assunzione.

Nel caso invece sia adibito a mansioni che richiedono la qualifica superiore, fino a 20 giorni lavorativi, ha diritto al solo trattamento economico corrispondente all'attività svolta. Superati i 20 giorni lavorativi consecutivi o 40, nel corso di un periodo non inferiore ad un anno, il lavoratore acquisisce definitivamente la qualifica prevista per la mansione superiore. Ai fini del passaggio di qualifica di cui ai precedenti commi, non vengono conteggiate le giornate prestate per sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, licenza matrimoniale, decesso di congiunti, per tutto il periodo di tempo in cui permane la conservazione del posto dell'operaio assente.

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il Contratto Nazionale definisce la relativa declaratoria, conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita :

1 ^ AREA:

Appartengono a questa area i lavoratori in possesso di titoli o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedono specifica specializzazione, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

livello "a" ex super specializzato

Conduttore di macchine agricole operatrici complesse: è l'operaio che, fornito di patente di guida, rilasciata dall'Ispettorato della Motorizzazione Civile, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida e all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse provvede alla manutenzione ordinaria ed alle eventuali piccole riparazioni con il materiale messo a disposizione dal datore di lavoro.

Autista: è l'operaio che, fornito di patente di guida, rilasciata dall'Ispettorato della Motorizzazione Civile, è adibito alla guida di autotreni, autocarri ed automezzi con portata superiore a 35 quintali. Esegue scritture amministrative contabili di natura fiscale, provvede alla manutenzione ordinaria con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda.

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 responsabile, svolge sia direttamente, se solo, che con l'aiuto di altre persone in subordine, le operazioni di 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 e prende inoltre nota degli eventi nell'allevamento.

Fecondatore: è l'operaio in grado di espletare la fecondazione artificiale degli animali, riconoscere i calori, decidere i tempi di intervento idonei, seguire tutte le fasi pre e post fecondazione, compilare e gestire le schede contabili delle varie fecondazioni.

Tecnico di allevamento: è l'operaio responsabile degli allevamenti zootecnici, avicoli, suinicoli, ittici. Conosce i programmi di alimentazione, la sintomatologia delle più frequenti malattie delle specie e sovrintende alla sanità e alla igiene degli allevamenti. Assiste al parto, esegue medicazioni ed effettua cure indicate dal veterinario con autonomia. Per il settore avicolo è l'operaio che svolge lavori di sessaggio.

Falegname - Fabbro - Muratore - Elettricista - Idraulico: è l'operaio che è in grado di eseguire tutti i lavori, anche complessi inerenti alla propria specializzazione, atti a mantenere in efficienza le attrezzature, i macchinari, gli impianti, i mezzi di trasporto, gli stabili e le opere murarie aziendali. Possiede polifunzionalità professionale che gli consente di ricoprire ruoli non inerenti alla sua specializzazione. Quando è libero dalle proprie mansioni di qualifica, potrà essere adibito ad altre mansioni.

Preparatore di miscele antiparassitarie: è l'operaio che dotato di relativo permesso, rilasciato dalla competente autorità ministeriale, sia in grado di eseguire miscele e trattamenti antiparassitari di prima e di seconda classe di tossicità acuta, oltre a quelli di terza e di quarta. Decide i tempi e le modalità di intervento e adotta tutte le norme cautelative del caso con responsabilità ed autonomia operativa.

Casaro: è l'operaio in grado di effettuare la lavorazione del latte (cagliata, uso della chitarra, realizzazione delle diverse forme della pasta) e addetto



al funzionamento degli impianti, con particolare attenzione alle procedure di non inquinamento del latte e del prodotto finito. Provvede alla stagionatura dei prodotti decidendo autonomamente tempi e modalità ed è in grado di svolgere lavori particolari per formaggi tipici come ad esempio l'affumicatura.

Ibridatore: è l'operaio che dotato delle capacità specifiche è in grado di eseguire l'ibridazione delle piante coltivate, conoscendo le caratteristiche tecniche, genetiche e produttive, decidendo tempi e modalità di intervento.

Conduttore di Caldaie: è l'operaio che è in possesso del relativo permesso rilasciato dalle competenti autorità, è in grado di gestire e di condurre le caldaie e provvedere all'ordinaria manutenzione delle stesse e del relativo impianto di riscaldamento.

Cuoco:

Guida agrituristica:

livello "b" ex specializzati

Trattorista: è l'operaio che fornito di patente di guida, rilasciata dall'ispettorato della Motorizzazione Civile, è in possesso di specifiche conoscenze che gli consentono di essere adibito alla guida dei trattori e delle macchine operative semplici. Provvede alla manutenzione e alle eventuali piccole riparazioni con i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Eseguisce con perizia i lavori connessi con l'impiego di tutte le macchine a disposizione dell'azienda (es. motocoltivatori, trattori snodabili, trattori piccoli). Quando è libero dai lavori propri di qualifica potrà essere adibito ad altri lavori in azienda.

Autista: è l'operaio che fornito della patente di guida, rilasciata dall'ispettorato della Motorizzazione Civile, in possesso di specifiche conoscenze è addetto (anche in continuità) alla guida di automezzi all'interno e all'esterno dell'azienda. Provvede alla manutenzione e alle eventuali piccole riparazioni con i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Quando è libero dai lavori propri di qualifica potrà essere adibito ad altri lavori in azienda.

Mungitore: è l'operaio che seguendo le direttive del capo mungitore e/o datore di lavoro, dotato di specifiche conoscenze, espleta la cura del bestiame affidatogli, compresa la pulizia della stalla, la preparazione della lettiera, il trasporto e il riordino del letame nella concimaia, l'abbeverata del bestiame. Provvede alla cura degli animali colpiti da malattia e ne sorveglia il pascolo. È tuttavia tenuto, in suddette circostanze, a coadiuvare chi ha la responsabilità diretta delle operazioni.

Addetto di allevamento: è l'operaio dotato di conoscenze complesse e specifiche, che negli allevamenti zootecnici, ittici, suinicoli ed avicoli esegue con cura e responsabilità i lavori inerenti alle nascite, ai partì, i lavori per la sanità e l'igiene degli allevamenti, preparazione dei mangimi secondo le formule predisposte dai datori di lavoro. Cura la riproduzione degli animali, segue le operazioni di cambio vasche per l'incremento della crescita dei pesci, segue l'incubazione delle uova e il controllo delle incubatrici con tutte le operazioni connesse, comprese quelle di travaso uova dall'incubatrice alla schiusa.

Falegname – Fabbro – Meccanico – Muratore – Idraulico - Elettricista: è l'operaio che dotato di capacità e conoscenze professionali è in grado di eseguire la maggior parte dei lavori inerenti la propria specializzazione. Coadiuvava il responsabile nello svolgimento di lavori complessi e laboriosi. Provvede a mantenere in efficienza le attrezzature, i macchinari, i mezzi di trasporto, gli stabili e le opere murarie dell'azienda.

Esecutore di trattamenti antiparassitari: è l'operaio che è in grado di preparare miscele antiparassitarie con principi attivi di terza e di quarta classe di tossicità acuta ed esegue trattamenti antiparassitari alle colture con tutte le norme cautelative del caso in piena autonomia. È coadiuvato da un responsabile nella decisione dei tempi e delle modalità di intervento. Potatore: è l'operaio che conosce le caratteristiche vegetative delle piante e pratica la potatura diversa a seconda della specie della pianta e dello scopo della potatura. Nell'eseguire detto compito rispetta le esigenze vegetative delle piante, distinguendo i vari tipi di potatura, di produzione, di allevamento, di forma e di estetica. Conosce la risposta vegetativa delle singole specie alla potatura.

Addetto alla produzione funghi: è l'operaio che dotato di conoscenze specifiche è in grado di eseguire e realizzare le varie fasi della coltura e della crescita dei funghi. Provvede al carico e scarico delle lettiere, alla semina, all'annaffiatura e alla regolazione della temperatura nelle celle. Valuta tempi e modi di raccolta in base alle "volate" e alla produzione richiesta. Conduce mezzi agricoli quali, pale, trattori e carri trainati e nello svolgimento del proprio lavoro adopera nastri trasportatori. Provvede alla manutenzione con i mezzi messi a disposizione dall'azienda. È dotato di polifunzionalità professionale che gli consente di svolgere più mansioni e compiti necessari al buon andamento della fungaia. Responsabile del maneggio:

2 ^ AREA:

Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e

capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

livello "c" ex qualificato super

Livello "c" ex qualificato super:

Adetto ai mezzi semoventi: è l'operaio adibito all'uso di mezzi semoventi per l'effettuazione di lavori semplici e singoli (es. motofalciatrice, motoranghinatore, ecc. ecc.) provvedendo alla manutenzione ordinaria, al rifornimento e ad un uso oculato del mezzo affidatogli.

Adetto di allevamento: è l'operaio che esegue con provata capacità tutti i lavori di governo degli animali in allevamenti zootecnici, ittici, suinicoli ed avicoli senza avere la responsabilità diretta dei parti, della preparazione dei mangimi e delle cure medico/sanitarie. Sovrintende agli allevamenti con responsabilità e competenza, esegue la pulizia delle stalle e dei ricoveri e somministra i mangimi. Quando il bestiame è in pascolo, effettua i lavori tipici del mandriano: foraggiamento, abbeveraggio e sorveglianza del bestiame.

Adetto al vigneto, al frutteto e alle colture orticole: è l'operaio che in possesso di conoscenze tecniche specifiche nelle aziende di frutticoltura, viticoltura e orticoltura. È in grado di eseguire con debito discernimento e proprietà professionale

i lavori inerenti alle colture praticate (preparazione presidi sanitari, utilizzo attrezzi semoventi e/o trattori snodabili per sarchiature, diserbi meccanici, concimazione, diradamento delle essenze coltivate, valutazione di tempi e modalità per raccolta prodotti). Coadiuvante ai lavori di potatura e di innesto, agli squadri e agli impianti di frutteti e vigneti.

– Acquaiolo: è l'operaio addetto alla distribuzione dell'acqua per l'irrigazione dei

campi: valuta tempi e modi per manovrare le chiuse e provvede alla loro pulizia.

– Coadiuvante produzione funghi: è l'operaio che è in grado di assistere i lavoratori che raccolgono funghi; prepara e distribuisce i parati nelle celle, li ritira quando sono pieni di funghi e con i mezzi agricoli (carrelli elevatori, piccoli trattori), li porta in pesa e li prepara per la spedizione.

Coadiuvante a tutti gli effetti la raccolta dei funghi ed è in grado di sostituire nello svolgimento dei lavori, per brevi periodi di tempo, lo specializzato. Non ha responsabilità

diretta nell'andamento produttivo delle celle.

Livello "d" ex qualificato:

– Aiutante di magazzino

– Custode: è l'operaio che in possesso di capacità professionali e conoscenze

specifiche svolge mansioni di custode agli stabili e ai terreni aziendali.

– Aiuto commesso: è l'operaio che aiuta e coadiuva il lavoro che si svolge negli spacci e nei negozi aziendali relativo all'esposizione dei prodotti e alla loro collocazione negli appositi scaffali.

– Addetto alle irrorazioni delle piante da frutto e delle viti limitatamente agli

operatori con getto a mano senza autonomia operativa.

– Coadiuvante casaro: è l'operaio che coadiuva la lavorazione del latte, dei lattini - 14 -

cini e della stagionatura dei prodotti; provvede alla pulitura degli attrezzi necessari

per la lavorazione e riordina l'ambiente caseario.

– Confezionatore settore avicolo: è l'operaio che conosce le varie fasi della lavorazione.

– Addetto al macello settore avicolo: è l'operaio che conosce le varie fasi della lavorazione.

– Addetto alla raccolta funghi: è l'operaio che per esperienza e capacità professionali

raccoglie funghi in modo corretto e con dovizia di particolari.

– Cameriere.

– Aiuto Cuoco.

3^ AREA:

Appartengono a questa area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici,

non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello "e" ex comune:

È l'operaio comune il lavoratore di nuova assunzione fino a 6 mesi di anzianità di servizio

(101 giornate per gli o.t.d.), che non possiede requisiti specifici professionali e non è in grado di gestire il lavoro con autonomia e dovizia di particolari. Necessità di un collega o del datore di lavoro che impartisca le direttive per una corretta realizzazione del lavoro stesso; ha funzioni meramente manuali ed esecutive ed utilizza attrezzi manuali. Viene riconosciuta la figura di capo squadra, a cui nell'ambito delle qualifiche sopra menzionate, svolge compiti di coordinamento di squadra o che abbia un incarico fiduciario da parte del datore di lavoro.

A tale figura viene riconosciuta una maggiorazione salariale mensile pari ad €

36,152 per il periodo in cui svolge tali mansioni.

Nota a verbale: le esemplificazioni sopra riportate, possono non essere esaustive

delle mansioni esistenti.

Art.10

#### CLASSIFICAZIONE OPERAI FLOROVIVAISTI

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "aree professionali"

comprendenti, ciascuna,

diversi profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così

definita:

- 15 -

1 ^ AREA:

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 richiedono specifica specializzazione.

Livello "a" ex operaio super specializzato:

- Giardiniere capo: è l'operaio che, oltre a disimpegnare con particolare perizia tutti i lavori inerenti alle colture in piena aria e di serre relative ai fiori, alle piante ornamentali, sementi e vivai, nonché la loro difesa, sa tecnicamente seguire, organizzare e distribuire il lavoro dell'azienda in riferimento anche al personale dipendente.

Possiede le conoscenze tecniche per tracciare e sistemare con l'ausilio di disegni planimetrici, parchi, giardini e alberature, stima e valuta i tempi di esecuzione dei lavori.

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

– **Conduttore di macchine agricole complesse:** è l'operaio che conduce le seguenti macchine agricole, anche portate da trattori, quali: autoscafe, ollatrici, ollatrici, bracci taglia-erba su alzapiante e braccia raccogli materiale (ragni); provvede alla ordinaria manutenzione con i mezzi messi a disposizione dall'azienda.

– **Vivaista:** è l'operaio che gestisce il vivaio con tutti i lavori inerenti: squadre, piantumazioni, cura la preparazione di imballaggi razionali delle piante, nonché il trasporto e le consegne di piante e fiori per gli acquirenti e le annotazioni amministrative e le eventuali ordinazioni.

– **Autista addetto alla tentata vendita:** è l'operaio stabilmente o saltuariamente adibito alla vendita fuori azienda presso centri di vendita autorizzati. Per il disbrigo

di tale attività deve possedere le seguenti caratteristiche qualitative: senso dell'ordine, affidabilità, autonomia esecutiva.

Conosce i vari tipi di piante, per le quali sa dare ragione delle loro caratteristiche

in modo esaustivo al cliente. Si sposta con automezzi affidatigli dall'azienda per i quali è responsabile sotto ogni profilo, così come lo è per le merci a lui affidate.

Provvede anche alla eventuale riscossione di denaro.

– **Ibridatore:** è l'operaio che svolge lavori di ibridazione delle varie specie di piante, di selezione e di innesto tra marze e portainnesti, conoscendo le caratteristiche colturali, di affinità e botaniche delle varie specie.

- 16 -

\_ Addetto ai garden o centri vendita: è l'operaio adibito alla vendita delle piante all'interno dell'azienda e/o nei punti vendita. Conosce i vari tipi di piante per le quali sa dar ragione delle loro caratteristiche in modo esaustivo al cliente; è in grado di tenere buoni rapporti di cortesia e gentilezza con le persone acquirenti. Dispone le piante da vendere all'interno del garden con oculatezza e senso di ordine, provvede alla riscossione del denaro ed è responsabile dell'organizzazione del lavoro.

\_ Fabbro, meccanico, muratore, idraulico ed elettricista: è l'operaio che svolge lavori anche complessi, con elevata autonomia, inerenti alla propria specializzazione atti a mantenere in efficienza le attrezzature e i macchinari, gli impianti e i mezzi di trasporto, gli stabili e le opere murarie aziendali. Utilizza i mezzi messi a disposizione dall'azienda per lo svolgimento ditali mansioni. Quando è libero dalle proprie mansioni di qualifica può essere adibito ad altre mansioni.

\_ Conduttore di caldaie: è l'operaio in possesso del relativo permesso rilasciato dalle autorità competenti che è in grado di condurre, gestire ed eseguire le ordinarie manutenzioni delle caldaie installate nell'azienda.

Livello "b" ex operaio specializzato:

\_ Giardiniere: è l'operaio che conosce la nomenclatura delle piante, i tempi di fioritura, la combinazione tra essenze diverse per realizzare un giardino. Effettua trattamenti antiparassitari di prima e seconda classe preparando le relative miscele, conosce le malattie fitosanitarie delle piante coltivate all'aperto.

\_ Potatore: è l'operaio che conosce le relative tecniche di potatura che rispettano le esigenze vegetative, ornamentali e botaniche delle piante e dei cespugli, conosce i principi della potatura: taglio di ritorno, di sfoltimento, potatura ornamentale e di produzione. Possiede le conoscenze tecnico-pratiche per effettuare

lavori di dendrochirurgia e di consolidamento delle alberature di alto fusto utilizzando attrezzature quali: motosega, scalpello, trapano ecc. Utilizza motoseghe anche di grandi dimensioni, ad un'altezza di oltre tre metri.

2 ^ AREA:

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 - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Livello "c" ex qualificato super:

\_ Addetto alla serra: è l'operaio che effettua trattamenti antiparassitari di prima e seconda classe preparando le relative miscele; conosce le malattie fitosanitarie

- 17 -

delle piante coltivate in serra, coltiva le piante e gestisce le serre che le contengono (operazioni di irrigazione, aerazione, concimazione ecc.).

\_ Conduttore di macchine agricole: è l'operaio che conduce trattori con mezzi trainanti e portati tipo: botte, aratro, erpice, tagliasiepi pneumatico e carri, provvede all'ordinaria manutenzione con i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Conduce tutti i tipi di motocoltivatore.

\_ Coadiuvante garden o centri di vendita: è l'operaio adibito all'annaffiatura, concimazione e rinvasatura delle piante presenti nei garden; conosce la nomenclatura di queste e in assenza del responsabile tiene i rapporti con i clienti rendendoli edotti sulle caratteristiche colturali. Trasporta piante e fiori dal magazzino al centro di vendita. E' dotato di autonomia esecutiva e professionalità. Non è responsabile diretto del centro di vendita.

Livello "d" ex qualificato:

\_ Coadiuvante vivaista: è l'operaio che coadiuva il responsabile della gestione del vivaio, partecipa ai lavori di squadri, piantumazioni e preparazioni di imballaggi, carico e scarico delle piante da automezzi.



– Coadiuvante serre: è l'operaio che coadiuva i lavori di serra e la coltivazione delle relative piante, svolge su indicazioni lavorazioni quali: irrigazione, aerazione, travasi e composizioni. Non è responsabile diretto del lavoro che svolge. Effettua trattamenti antiparassitari di terza e di quarta classe all'interno della serra; riconosce in parte le malattie fitosanitarie delle piante.

3^ AREA:  
Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.  
Livello "e" ex comune:  
E' l'operaio comune il lavoratore di nuova assunzione fino a 6 mesi di anzianità di servizio (100 giornate per gli o.t.d.) che non possiede requisiti specifici e non è in grado di gestire il lavoro con autonomia e dovizia di particolari. Necessita di un collega o del datore di lavoro che impartisca le direttive per una corretta realizzazione del lavoro stesso, ha funzioni meramente manuali ed esecutive e utilizza attrezzi manuali.  
Capo squadra  
Viene riconosciuta la figura di capo squadra, a colui che nell'ambito delle qualifiche sopra menzionate, svolge compiti di coordinamento di squadra o che abbia un incarico fiduciario da parte del datore di lavoro. A tale figura viene riconosciuta una maggiorazione salariale mensile pari ad € 36,152 per il periodo in cui svolge tali mansioni.

- 18 -  
Nota a verbale: le esemplificazioni sopra riportate, possono non essere esaustive delle mansioni esistenti.  
Art.11  
ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ  
L'orario settimanale di lavoro, fissato in 39 ore settimanali, tenuta presente la disciplina normativa di cui al CCNL, viene così stabilito:

- lavori di stalla ore 6.30 per 6 giorni la settimana;
  - lavori di campagna ore 7 per 5 giorni più 4 ore al sabato;
  - lavori in settimana corta (ore 8 per 5 giorni) riduzione di 1 ora al venerdì.
- Considerate le particolari caratteristiche del settore, allo scopo di contenere il ricorso allo straordinario e/o alla cassa integrazione, viene introdotta la "flessibilità dell'orario di lavoro".
- L'orario di lavoro flessibile si potrà attuare per i lavoratori a tempo indeterminato, per le lavorazioni di trattamenti, per la raccolta dei prodotti, secondo il seguente schema:
- Per i periodi dal 10 Maggio al 10 Agosto e dal 20 Settembre al 10 Novembre ore 44 settimanali. Tale maggior orario di lavoro giornaliero o settimanale verrà recuperato fino a concorrenza nei mesi di Gennaio, Febbraio, Marzo, Aprile e Dicembre
- in 32 ore settimanali. L'orario giornaliero di lavoro relativo ai predetti periodi viene indicato di massima:
- Fase di supero: 8 ore per 5 giorni e 4 ore al sabato oppure 9 ore per 4 giorni più 8 ore al quinto giorno. comunque con un massimo di 9 ore giornaliere.
  - Fase di recupero: 8 ore per 5 giorni più 2 ore al sabato oppure 7 ore per 2 giorni e 6 ore per 3 giorni.
- A livello aziendale le parti potranno concordare altri sistemi di supero o recupero giornaliero, in funzione dell'organizzazione aziendale, fatto salvo un massimo di 9 ore giornaliere e nei limiti settimanali previsti.
- NOTA  
La paga oraria applicabile nel predetto periodo è corrispondente alla retribuzione mensile in vigore nel momento di effettuazione, divisa per 169.  
Art.12  
BANCA ORE  
Con decorrenza 01.01.2005, viene istituita in forma sperimentale la così detta

"Banca delle Ore", nella quale ogni singolo lavoratore potrà far confluire le ore di straordinario effettuate in corso d'anno, per un massimo di 39 ore. Le ore accantonate, potranno essere utilizzate come permessi individuali, previa richiesta da parte del lavoratore con preavviso di almeno 3 giorni. La richiesta si intenderà accolta,

- 19 -

fatto salvo comprovate esigenze tecnico-produttive, comunicate dall'azienda al lavoratore, almeno 24 ore prima dell'inizio del permesso. L'azienda attiverà detto istituto su richiesta scritta del lavoratore, da presentarsi entro la fine del mese di febbraio di ogni anno. Le ore accantonate potranno essere utilizzate, previo accordo tra le parti, a copertura di eventuale flessibilità negativa legata ad intemperie. Esse si intendono per l'effettiva retribuzione ordinaria, fermo restando l'erogazione, nel mese di competenza, della maggiorazione prevista per la prestazione straordinaria.

Alla fine di ogni anno, o stagione, le eventuali ore accantonate e non utilizzate, dovranno essere retribuite. Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate. Nella banca delle ore, se annualmente già attivata da parte del lavoratore, confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità eventualmente non fruite in occasione del programmato recupero collettivo.

Art.13

**LAVORI CONTINUATIVI**

In caso di turni prestabiliti ed organizzati, in cui l'orario di lavoro sia continuativo, a tutti i lavoratori interessati, viene riconosciuto una pausa di mezzora retribuita. Per prestazioni di lavoro fino a 6 ore continue, non è previsto nessuna pausa retribuita

Art.14

## FERIE

Agli operai agricoli con rapporto a tempo indeterminato spetta per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative. Il periodo e le modalità di fruizione, saranno concordate entro il mese di marzo di ogni anno tra azienda e R.S.U./R.S.A.o in mancanza, direttamente con i lavoratori. Tre settimane saranno di norma continuative, compatibilmente con le esigenze di carattere tecnico-produttive, mentre la quarta settimana verrà fruita in separato periodo, possibilmente nei periodi con fasi di lavorazioni meno intense.

La fruizione delle ferie può essere effettuata anche ad ore.

Art.15

**FESTIVITÀ SOPRESSE**

Si concorda che le 4 festività sopresse: S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, saranno trasformate in altrettante giornate di riposo compensativo retribuite, da usufruirsi a richiesta dell'interessato, escludendo il periodo di maggiore intensità lavorativa ovvero 15 giugno/30 agosto per la zootecnia, 20 aprile/30 giugno e 15 settembre/10 novembre per trattamenti e raccolta. Qualora per esigenze aziendali le suddette giornate o parte di esse non siano usufruite come riposi compensativi saranno retribuite con la normale retribuzione oraria del mese di dicembre, calcolando 8 ore per ogni giornata non usufruita.

Art.16

- 20 -

**PERMESSI PER FORMAZIONE CONTINUA**

Per quanto concerne l'esercizio di tale diritto si fa riferimento all'art.34 del CCNL. Le modalità di partecipazione ai corsi, saranno comunque oggetto di contrattazione aziendale.

Art.17

## LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Premesso che il lavoro straordinario va concordato con le maestranze, tenendo

conto delle esigenze aziendali, tale lavoro straordinario non dovrà superare le 250

ore annuali.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali

e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui

mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Le percentuali di maggiorazioni da applicarsi alla retribuzione contrattuali sono le

seguenti :

lavoro straordinario 25%

lavoro festivo 20%

lavoro straordinario festivo 40%

lavoro notturno 20%

Per il lavoro notturno e/o festivo, che non cada in regolari turni programmati, si darà

luogo ad una maggiorazione pari al 40%

A richiesta del lavoratore, le ore straordinarie, potranno essere tramutate in permessi

retribuiti, fermo restando che la sola maggiorazione spettante, verrà corrisposta nel

mese di effettuazione della prestazione stessa.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, si considera :

Lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art.11

CCPLA.

Lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nelle festività infrasettimanali

richiamate nell'art.37 e 38 del CCNL.

Lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 21 alle ore 6 del mattino successivo.

Art.18

## SOSPENSIONE LAVORO PER INTEMPERIE

Nel caso che, a causa di intemperie, non sia possibile, effettuare, il normale orario

di lavoro e non sussista la possibilità di occupare il personale in lavori al coperto,

è consentito il recupero, entro le due settimane successive e nel limite massimo di un'ora al giorno.

In alternativa il recupero può essere eseguito nell'arco dei sei mesi successivi

all'evento per un numero massimo di 30 ore considerando 50 minuti di lavoro come un'ora recuperata.

- 21 -

Le ore non recuperate, nei termini di cui sopra, dovranno essere retribuite. Le ore in cui i lavoratori restano a disposizione sul luogo di lavoro,

vengono considerate

lavorative e retribuite come tali.

Laddove l'attività viene sospesa per una o più giornate, si farà ricorso alla cassa

integrazione guadagni per l'agricoltura.

Art.19

## VESTIARIO ED ATTREZZI DI LAVORO

Fatti salvi gli attrezzi ed il vestiario che ogni azienda dovrà fornire ai lavoratori sottoposti

a lavori nocivi, l'azienda fornirà a tutti i lavoratori a tempo indeterminato:

a) ai trattoristi 2 tute complete all'anno;

b) ai restanti lavoratori 2 giubbetti più 2 pantaloni all'anno;

c) qualora se ne ravvedano le necessità, l'azienda dovrà essere in grado di

fornire

in uso un impermeabile ed un paio di stivali;

d) gli attrezzi necessari al lavoro assegnati in uso al lavoratore.

Art.20

## MODALITÀ DI PAGAMENTO RETRIBUZIONI OPERAI

La retribuzione dei lavoratori, assunti con contratto a tempo

indeterminato, è

determinata in misura mensile e corrisposta a decorrere dal 1 luglio 1988

in misura

costante per l'intero anno, salvo gli adeguamenti previsti dalla

contrattazione.La

predetta retribuzione mensile è comprensiva delle festività nazionali ed

infrasettimanali

previste dal presente contratto cadenti nei giorni lavorativi.

Le aziende effettueranno il conguaglio con la retribuzione mensile in vigore e le ore

effettivamente prestate nei seguenti casi:

- assenze per malattia, infortunio e maternità;

- assenze per cassa integrazione;
- permessi non retribuiti;
- assenze per le quali non è contrattualmente prevista la retribuzione o l'anticipo da parte dell'azienda;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o di assunzione avvenuta durante l'anno, rispetto al monte ore mensile medio, limitatamente ai lavoratori che in relazione alla rispettiva qualifica prestano attività lavorativa con orario differenziato. La retribuzione dei lavoratori assunti con contratto a termine, viene corrisposta in forma oraria in base alle ore effettivamente svolte nel corso del mese. La corresponsione del salario dovrà essere effettuata entro il giorno 10 del mese successivo a quello di competenza, fatta salva la situazione di maggior favore.

Art.21

- 22 -

#### CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ

La classificazione e retribuzione per gli operai agricoli è determinata per ciascuna categoria e qualifica:

- oltre i 16 anni 100%
- dai 15 ai 16 anni compiuti 90%

Considerato che la legge 17 ottobre 1967, n.977, come modificata dal

D.l.g.s.4 agosto 1999, n.345, dispone un orario settimanale ridotto e un periodo più lungo di ferie per i bambini e gli adolescenti, le Organizzazioni provinciali, in sede di applica-zione del presente contratto nazionale, concorderanno opportuni accorgimenti intesi ad evitare conseguenze economiche negative per detti operai.

Art.22

#### ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Gli elementi che costituiscono la retribuzione per gli operai agricoli con

rapporto di

lavoro a tempo indeterminato sono :

- \_ salario contrattuale (ex paga base ex indennità di contingenza distinta per qualifica, elemento distinto retribuzione)

- \_ uso abitazione (indennità sostitutiva)
- \_ scatti anzianità

I salari contrattuali, vigenti alla data di stipula del presente accordo, vengono incrementati del 3,6% con decorrenza 01.07.2004 e di un'ulteriore 2,4% con decorrenza

01.01.2005.come da seguenti tabelle:

- 23 -

#### TABELLE SALARIALI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO IN VIGORE DAL 01/07/2004

Aumento QUALIFICHE Salario uso SCATTI TOTALE

3,60% Contrattuale abitaz ANZIAN.

1°AREA

livello "a" ex.super specializ

42,14 1°Biennio oltre 16 a € 1192,13 20,68 1.212,81  
 2°Biennio oltre 16 a € 1192,13 20,68 1.162 1.224,43  
 3°Biennio oltre 16 a € 1192,13 20,68 23,24 1.236,05  
 4°Biennio oltre 16 a € 1192,13 20,68 34,86 1.247,67  
 5°Biennio oltre 16 a € 1192,13 20,68 46,48 1.259,29  
 6°Biennio oltre 16 a € 1192,13 20,68 58,10 1.270,91

Livello "b" ex.specializzati

39,83 1°Biennio oltre 16 a € 1125,45 20,68 1.146,13  
 2°Biennio oltre 16 a € 1125,45 20,68 11,36 1.157,49  
 3°Biennio oltre 16 a € 1125,45 20,68 22,72 1.168,85  
 4°Biennio oltre 16 a € 1125,45 20,68 34,09 1.180,22  
 5°Biennio oltre 16 a € 1125,45 20,68 45,45 1.191,58  
 6°Biennio oltre 16 a € 1125,45 20,68 56,81 1.202,94

2° AREA

Livello "c" ex qualificati super

38,44 1°Biennio oltre 16 a € 1085,67 20,68 1.106,35  
 2°Biennio oltre 16 a € 1085,67 20,68 10,85 1.117,20  
 3°Biennio oltre 16 a € 1085,67 20,68 21,69 1.128,04  
 4°Biennio oltre 16 a € 1085,67 20,68 32,54 1.138,89  
 5°Biennio oltre 16 a € 1085,67 20,68 43,38 1.149,73  
 6°Biennio oltre 16 a € 1085,67 20,68 54,23 1.160,58

livello "d" ex qualificati

36,29 1°Biennio oltre 16 a € 1023,70 20,68 1.044,38  
 1°Biennio dai 15 ai 16a 90% € 921,33 18,61 939,94  
 2°Biennio oltre 16 a € 1023,70 20,68 10,33 1.054,71  
 3°Biennio oltre 16 a € 1023,70 20,68 20,56 1.064,94  
 4°Biennio oltre 16 a € 1023,70 20,68 30,99 1.075,37

- 24 -



5°Biennio oltre 16 a € 1023,70 20,68 41,32 1.085,70  
6°Biennio oltre 16 a € 1023,70 20,68 51,65 1.096,03

### 3° AREA

Livello "e" ex comuni  
33,04 1°Biennio oltre 16 a € 930,15 20,68 950,82

1°Biennio dai 15 ai 16a 90% € 837,13 18,61 855,74

### TABELLE SALARIALI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO IN VIGORE DAL 01/01/2005

#### Aumento QUALIFICHE Salario uso SCATTI TOTALE

del 2,4% Contrattuale abitaz ANZIAN.

### 1°AREA

livello "a" ex.super specializ

29,11 1°Biennio oltre 16 a € 1220,74 21,18 1.241,92

2°Biennio oltre 16 a € 1220,74 21,18 1.162 1.253,54

3°Biennio oltre 16 a € 1220,74 21,18 23,24 1.265,16

4°Biennio oltre 16 a € 1220,74 21,18 34,86 1.276,78

5°Biennio oltre 16 a € 1220,74 21,18 46,48 1.288,40

6°Biennio oltre 16 a € 1220,74 21,18 58,10 1.300,02

Livello "b" ex.specializzati

27,51 1°Biennio oltre 16 a € 1152,46 21,18 1.173,63

2°Biennio oltre 16 a € 1152,46 21,18 11,36 1.184,99

3°Biennio oltre 16 a € 1152,46 21,18 22,72 1.196,35

4°Biennio oltre 16 a € 1152,46 21,18 34,09 1.207,72

5°Biennio oltre 16 a € 1152,46 21,18 45,45 1.219,08

6°Biennio oltre 16 a € 1152,46 21,18 56,81 1.230,44

### 2° AREA

Livello "c" ex qualificati super

26,55 1°Biennio oltre 16 a € 1111,72 21,18 1.132,90

2°Biennio oltre 16 a € 1111,72 21,18 10,85 1.143,75

3°Biennio oltre 16 a € 1111,72 21,18 21,69 1.154,59

4°Biennio oltre 16 a € 1111,72 21,18 32,54 1.165,44

5°Biennio oltre 16 a € 1111,72 21,18 43,38 1.176,28

6°Biennio oltre 16 a € 1111,72 21,18 54,23 1.187,13

livello "d" ex qualificati

25,07 1°Biennio oltre 16 a € 1048,26 21,18 1.069,44

### - 25 -

1°Biennio dai 15 ai 16a 90% € 943,44 19,06 962,50

2°Biennio oltre 16 a € 1048,26 21,18 10,33 1.079,77

3°Biennio oltre 16 a € 1048,26 21,18 20,56 1.090,00

4°Biennio oltre 16 a € 1048,26 21,18 30,99 1.100,43

5°Biennio oltre 16 a € 1048,26 21,18 41,32 1.110,76

6°Biennio oltre 16 a € 1048,26 21,18 51,65 1.121,09

### 3° AREA

Livello "e" ex comuni

22,82 1°Biennio oltre 16 a € 952,47 21,18 973,64

1°Biennio dai 15 ai 16a 90% € 857,22 19,06 876,28

### - 26 -

A copertura del periodo dal 01.01.2004/30.06.2004, ai lavoratori a tempo indeterminato,

in costanza di rapporto di lavoro ed in forza alla data della stipula del presente

accordo, verranno corrisposti con la retribuzione del mese di luglio 2004, a titolo

di "una tantum", i seguenti importi:

€ 252,86 Area "a" ex super specializzato

€ 238,96 Area "b" ex specializzato

€ 230,67 Area "c" ex qualificato super

€ 217,75 Area "d" ex qualificato

€ 198,24 Area "e" ex comune

Resta inteso che i succitati importi sono frazionabili, in caso di assunzione successiva

al 1° gennaio 2004.

Per quanto concerne generi in natura o indennità sostitutive, quando

vengono

corrisposte per contratto o per consuetudine, devono essere computate ai

fini del

calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché del

trattamento di

fine rapporto.

Per il calcolo della retribuzione oraria si procederà ad utilizzare il divisore di 169.

Per il calcolo della retribuzione giornaliera si procederà ad utilizzare il

divisore 26.

Art.23

### TREDICESIMA, QUATTORDICESIMA

Agli operai assunti a tempo indeterminato, saranno corrisposte, nei mesi di

Aprile e

Dicembre, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, pari al valore

della retribuzione

globale mensile in vigore nei suddetti mesi.

Art.24

### ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Gli elementi che costituiscono la retribuzione per gli operai agricoli a

tempo determinato

sono:  
- Salario contrattuale  
- Terzo elemento  
Il "terzo elemento", è pari al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi :  
- 27 -  
festività nazionali ed infrasettimanali 5.45%  
ferie 8,33%  
13a mensilità 8.33%  
14a mensilità 8.33%  
30.44%

All'operaio a tempo determinato compete altresì il trattamento di fine rapporto, calcolato nella misura dell'8,63% del salario contrattuale provinciale sull'effettivo lavoro ordinario svolto.  
Per le ore di lavoro straordinarie, svolte a titolo non occasionale, tale misura viene elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore.  
In entrambi i casi, il TFR non si calcola sul terzo elemento.  
Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga e corrisposta al lavoratore al termine del rapporto di lavoro e comunque entro il 31 Dicembre di ogni anno.  
Le retribuzioni orarie, vigenti alla data di stipula del presente accordo, vengono incrementate del 3,6% con decorrenza 01.07.2004 e di un'ulteriore 2,4% con decorrenza

01.01.2005.come da seguenti tabelle:  
TABELLE SALARIALI OPERAI A TEMPO DETERMINATO IN VIGORE DAL 01.07.2004

RETRIBUZIONI ORARIE

Aumento SALARIO TOTALE TFR

3,60% CONTRAT- 3° elem Retribuz.8,63%

TUALE 30,44% Lorda

oraria

- 28 -

1° AREA

0,319738 Livello "a" ex super speciali € 7,05409 2,14726 9,20135

0,60877

oltre 16 anni

0,30185 Livello "b" ex.specializ.€ 6,65945 2,02714 8,68658 0,57471  
oltre 16 anni  
2° AREA

0,291182 Livelli "c" ex.qualif.super € 6,42408 1,95549 8,37957 0,55440  
oltre 16 anni

0,274560 Livello "d" ex qualificato € 6,05736 1,84386 7,90122 0,52275  
oltre 16 anni

0,247104 dai 15 ai 16 anni 90% € 5,45162 1,65947 7,11110 0,47048  
3° AREA

0,249469 Livello "e" ex comune € 5,50380 1,67536 7,17916 0,47498  
oltre 16 anni

0,224522 dai 15 a ai 16 anni 90% € 4,95342 1,50782 6,46124 0,42748  
Ai lavoratori a tempo determinato, in forza al momento della stipula del presente

accordo ed a quelli che abbiano avuto, nel periodo dal 01.01.2004/30.06.2004, un

rapporto di lavoro presso aziende agricole per almeno 90 giornate e siano stati riassunti

in corso d'anno presso la medesima azienda, verranno corrisposti a titolo di

"una tantum", sulle ore effettivamente prestate, i seguenti importi orari: € 0,32 Area "a" ex super specializzato

€ 0,30 Area "b" ex specializzato

€ 0,29 Area "c" ex qualificato super

€ 0,27 Area "d" ex qualificato

€ 0,22 Area "e" ex comune

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.

- 29 -

TABELLE SALARIALI OPERAI A TEMPO DETERMINATO IN VIGORE DAL 01.01.2005

RETRIBUZIONI ORARIE

Aumento SALARIO TOTALE TFR

3,60% CONTRAT- 3° elem Retribuz.8,63%

TUALE 30,44% Lorda

oraria

#### 1° AREA

0,222121 Livello "a" ex super speciali €

7,22339 2,19880 9,42219 0,62338

oltre 16 anni

0,209694 Livello "b" ex.specializ.€ 6,81927 2,07579 8,89506 0,58850

oltre 16 anni

#### 2° AREA

0,202283 Livelli "c" ex.qualif.super € 6,57826 2,00242 8,58068 0,56770

oltre 16 anni

0,190736 Livello "d" ex qualificato € 6,20274 1,88811 8,09085 0,53530

oltre 16 anni

0,171662 dai 15 ai 16 anni 90% € 5,58246 1,69930 7,28176 0,48177

#### 3° AREA

0,173305 Livello "e" ex comune € 5,63589 1,71557 7,35146 0,48638

oltre 16 anni

0,155974 dai 15 a ai 16 anni 90% € 5,07230 1,54401 6,61631 0,43774

Art.25

#### ANNO 1 ^ ASSUNZIONE ALTRI

2005 83% 93%

2006 86% 96%

2007 90% 100%

- 30 -

#### MANODOPERA ADDETTA ALLE OPERAZIONI DI RACCOLTA

Le campagne di raccolta vengono individuate nella provincia di Sondrio per

i

seguenti prodotti:

- uva

- frutta in pieno campo

Considerato che a tutt'oggi, sono in vigore delle retribuzioni specifiche per

i lavoratori

impegnati nella raccolta di prodotti viticoli ed ortofrutticoli, le parti si

accordano

per un superamento graduale di dette retribuzioni fino a raggiungere il

90% di

quanto previsto per un "ex comune", per i lavoratori di prima assunzione

ed il 100%

per tutti gli altri, da effettuarsi con la seguente gradualità:

vedi tabella contratto !! già superato

Le retribuzioni fissate, si applicheranno esclusivamente alla manodopera

ulteriormente

ed occasionalmente assunta per la raccolta.

Art.26

#### PREAVVISO CONTRATTO A TERMINE

In caso di dimissioni di lavoratore con contratto a termine della durata superiore a

mesi 2, il preavviso e pari a giorni 15 di calendario.

Art.27

#### TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun

anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione

dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta

per le frazioni di anno, computandosi come mesi 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. Per il servizio prestato anteriormente al 1°

giugno 1982,

si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dei Contratti

Collettivi Nazionali e Provinciali preesistenti. In caso di morte dell'operaio, le indennità

spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati

nell'art.2122 del Codice Civile. Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della

casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa - o di altra corrispon-

31 -

dente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo massimo

di 6 mesi dal decesso. Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un

appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua

famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

All'operaio a tempo determinato compete il T.F.R. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale;

per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul terzo elemento.

Art.28

#### FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per quanto riguarda il presente articolo si fa riferimento all'art.57 del vigente CCNL

Art.29

#### ASSISTENZA ED INTEGRAZIONE DI MALATTIA ED INFORTUNIO

È operativo in provincia di Sondrio, il Fondo Integrativo Malattia e Infortuni, denominato

FIMI, disciplinato dall'accordo sindacale che è parte integrante del presente

CCPLA. In caso di malattia o di infortunio sul lavoro, il FIMI assicura agli operai agricoli e florovivaisti, una integrazione sulle indennità erogate dagli Istituti Assicurativi.

Il FIMI è finanziato dall'apposito contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, nelle misure indicate nell'accordo sindacale stesso e da eventuali modifiche ed integrazioni.

Art.30

#### ANTICIPAZIONI IN BUSTA PAGA DI INDENNITÀ DI INFORTUNIO SUL LAVORO

Viene prevista un'anticipazione pari ad € 16,00 per ogni giornata riconosciuta di infortunio sul lavoro. Tale anticipazione verrà erogata solo per infortuni di durata superiore a 8 giorni. Il lavoratore all'atto della liquidazione da parte dell'INAIL dovrà

dare comunicazione al datore di lavoro e provvedere al rimborso di quanto

anticipato

dalla ditta entro 10 giorni.

Art.31

#### LAVORI SPECIALI E NOCIVI

Sono considerati lavori speciali i seguenti:

- lavori in acqua o fango come lo spurgo delle rogge o l'irrigazione che prevede immissione di organi del corpo in acqua o stazionare in vasche piene d'acqua

- 32 -

per svolgere lavori di riproduzione e/o allevamento pesci;

- l'estirpazione a mano in lotto delle piante;

- la potatura, i lavori di dendrochirurgia e lo scavo delle piante di altezza superiore

a tre metri;

- la preparazione, somministrazione e distribuzione di sostanze antiparassitarie, anticrittogamiche, erbicide ed insetticidi;

- lavorazioni in celle frigorifere;

- lavorazioni continuate con uso di vernici.

Per quanto riguarda le lavorazioni nocive, le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori

e dei Datori di Lavoro, si impegnano a promuovere una ricerca complessiva sull'uso

e sulla nocività degli anticrittogamici e a definire nel più breve tempo possibile gli

elenchi aggiornati in base alle vigenti disposizioni di legge.

Per tali lavori, viene corrisposto un compenso supplementare del 30% sul salario globale

riferito alle ore prestate. Il lavoratore non è obbligato a prestarsi per il lavoro di

spurgo di rogge oltre il perimetro di Km.5 dall'azienda.

Art.32

#### TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti ai lavori che presentano

“fattori di nocività”, l'azienda limiterà la prestazione a 4 ore giornaliere. Per detti

lavori vengono concesse 2 ore e 20 minuti di interruzione retribuita. Il rimanente

periodo a completamento dell'orario normale e giornaliero verrà impiegato in altri

lavori normali nell'azienda.



Per i sopraccitati lavori l'azienda metterà a disposizione i mezzi personali di protezione in base alla natura stessa dei lavori. Le parti si attengono alla descrizione minuziosa e dettagliata di tutti i mezzi di protezione

necessari a prevenire qualsiasi tipo di infortunio qui di seguito riportata:

- 1 - Addetti ai trattamenti con fitofarmaci:
  - tute impermeabili e traspiranti, intere, in cotone 100% anche impermeabilizzate e rivestite su entrambi i lati con materiali che garantiscano un grado di protezione conforme alle norme ISO e permeabilità alla sudorazione conforme alle norme DIN,
  - cappucci a cappelli con copricollo impermeabili,
  - guanti in polietilene, polivinile o lattice rinforzato con sottoguantanti in cotone,
  - occhiali con protezioni laterali qualora si utilizzino semimaschere,
  - stivali in gomma o calzature traspiranti impermeabili e suola antisdrucciolo,
  - maschere piano facciali con schermi panoramici in policarbonato o vetro temperato
- antiurto, che erogino aria purificata mediante elettroventilatore a batteria dotato di gruppo filtrante idoneo ai prodotti utilizzati (combinazione idonea di filtri antipolvere e antigas o speciali conformi alle norme internazionali e CEE). I filtri dovranno essere custoditi accuratamente, dovranno essere sostituiti alla loro scadenza
- 33 - denza o comunque quando il potere filtrante sia esaurito.
- 2 - Addetti all'utilizzo di fitofarmaci in ambiente chiuso:
  - scafandro alimentato con aria purificata.
  - 3 - Addetti allo spargimento di concimi chimici:
  - maschere con filtro antipolvere di tipo P2 o P3.
  - 4 - Addetti all'utilizzo di mezzi agricoli non cabinati:
  - casco di protezione adeguato.
  - 5 - Addetti alle celle di magazzini ortofrutticoli:
    - giubbotto imbottito traspirante e copricapo con protezione per le orecchie.
  - 6 - Addetti alle mietitrebbie:
    - un paio di occhiali con protezioni laterali e mascherine con filtro antipolvere di

tipo P2, protettori per l'udito in conformità al D.L.277/91.

7 - Addetti alla mungitura:

- guanti e camici atti a prevenire il contatto con agenti organici potenzialmente infetti.
- 8 - Addetti all'utilizzo di motoseghe, decespugliatori, soffiatori, falciatrici, trinciaerba, trinciastocchi:
  - calzature con suola antisdrucciolo e puntale rinforzato,
  - guanti resistenti al taglio e all'abrasione, protettori per l'udito in conformità al D.L. 277/91,

- casco protettivo con schermo facciale.

9 - Addetti alla semina e raccolta funghi:

- due tute (pantaloni e giubba) all'anno, stivali e guanti idonei con sostituzione ad usura per i lavoratori addetti alla semina e ai lavori complementari, due grembiuli all'anno e guanti con sostituzione ad usura per i lavoratori addetti alla raccolta funghi.

La dotazione dei mezzi personali di protezione non esonera il datore di lavoro dall'osservanza

di altre norme o altre precauzioni tecniche alle quali va data la preferenza, quali ad esempio l'utilizzo di mezzi meccanici con cabine pressurizzate per l'irradiazione di fitotarmaci.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore sulla qualità e classe di

appartenenza del presidio sanitario da usare, in assenza di tale informazione, il lavoratore

potrà rifiutarsi di somministrare il prodotto.

A richiesta del delegato di azienda o su segnalazione del sindacato, in presenza di

situazioni precarie in ordine alla salute dei lavoratori è consentita la possibilità degli

interventi delle USSL tramite suoi esperti e tecnici i quali sono tenuti al segreto sulle

tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza.

Gli oneri derivati dagli accertamenti medici e dalla rilevazione concordati ed eseguiti

dagli enti saranno a carico delle aziende.

In relazione al capo 40 del D.L.277/91 (protezione dei lavoratori dal rischio di ipoacusia da rumore) saranno obbligatoriamente sottoposti ad accertamenti sanitari i lavoratori la cui soglia di esposizione superi i valori indicati dalla legge stessa, nel rispetto di quanto previsto dall'art.44 di tale decreto.L'onere derivante da detti accertamenti è posto a carico dell'azienda.

Qualora le visite vengano effettuate durante il normale orario di lavoro, il lavoratore

- 34 -

disporrà di un permesso retribuito.Il lavoratore è tenuto a presentare certificato comprovante l'effettuazione della visita.

Ai lavoratori che ne faranno richiesta verranno concesse tre mezze giornate retribuite nell'arco dell'anno per visite mediche e specialistiche personali, da documentarsi

dietro presentazione del certificato medico.

Al fine di ridurre l'incidenza degli infortuni gli imprenditori si impegnano a fare

adottare ai lavoratori le seguenti precauzioni:

- \_ utilizzare trattori agricole dotate di cabina o telai di sicurezza
- \_ utilizzare per l'aggancio delle attrezzature esclusivamente i dispositivi indicati dal costruttore
- \_ non trainare masse eccedenti il valore od il peso riportato nel libretto d'uso

\_ evitare il trasporto di passeggeri su mezzi non omologati

\_ non rimuovere a trattore in moto, il manicotto di sicurezza dei giunti cardanici

Nelle aziende ove i lavoratori sono soliti consumare pasti, dovrà essere messo a

disposizione da parte dei datori di lavoro un adeguato locale ad uso mensa o

provvedere ad una sistemazione equivalente.

Con riferimento al decreto del 19.03.56 n° 303 ed al Dlgs 626/94, le aziende agricole

metteranno a disposizione dei dipendenti adeguati locali ad uso spogliatoi provvisti

di servizi igienici, comprese le docce.

Ogni azienda dovrà essere dotata della cassetta di pronto soccorso. Per quanto non contemplato nel presente articolo le parti faranno espresso riferimento

alle norme contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti si impegnano ad elaborare entro il 31 dicembre 2005, un progetto per l'istituzione

del Rappresentante Lavoratori Sicurezza Territoriale.

Art.33

#### TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative

norme di legge in vigore.

A tutte le lavoratrici sarà concesso un permesso all'anno non retribuito per potersi

sottoporre ad esami e visite mediche di carattere citologico e mammografia.Le

interessate devono produrre il certificato attestante l'effettuazione della visita.

Art.34

COMMISSIONE PROVINCIALE DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE  
Le parti si impegnano ad emanare entro il 31.12.2005, un nuovo regolamento per il

funzionamento della Commissione di Conciliazione delle controversie e nel contempo

a nominare i componenti la Commissione stessa.

Art.35

#### PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

- 35 -

I provvedimenti disciplinari che vengono esemplificati, costituiscono soltanto una

obiettiva indicazione, nel senso che garantiscono un rapporto quanto più possibile

definito fra sanzione e mancanza.

L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto

o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso

i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate

lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere.

All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà

quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a 2 ore del minimo contrattuale di paga o stipendio e della indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di 3 giorni, ovvero il licenziamento.

A titolo di indicazione si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere

inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e non giustificati l'assenza;

b) senza legittima giustificazione ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi

la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta

l'autorizzazione dal diretto superiore;

c) per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;

d) all'interno dell'azienda esegua lavoro per suo conto senza tuttavia

recare grave

pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente

impiegato;

e) per disattenzione provochi danni alle macchine, alla produzione, ai

prodotti o

determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro

non ne avverta il proprio superiore diretto

g) nel proprio interesse o di un compagno di lavoro escluso ogni

preventivo concerto

con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda allo scopo di accertare

la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) contravvenga al divieto di fumare all'interno dell'azienda ove tale divieto esista o

sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe verrà devoluto al FIMI.

ART.36

PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le norme per la sanzione e la procedura per l'applicazione dei

provvedimenti disciplinari,

dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione all'albo aziendale.

L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun

provvedimento

disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente

contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese, nonché indicata la sanzione disciplinare che intende adottare nei suoi confronti.

Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati

dall'azienda i fatti

specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento che

l'azienda

intende adottare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata

notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto

le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un

rappresentante

dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un

rappresentante

sindacale aziendale.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le

giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla

sanzione disciplinare

di cui aveva dichiarata l'adozione.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro i 6

giorni successivi a quello della presentazione delle controdeduzioni, le

stesse si riterranno

accolte.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può promuovere

nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, un tentativo obbligatorio di conciliazione, con richiesta di convocazione della "Commissione Provinciale di Conciliazione delle controversie individuali", istituita con accordo sindacale del 27.04.2000. In tal caso la sanzione disciplinare resterà sospesa fino alla definizione della controversia.

Art.37

#### LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Le parti recepiscono integralmente quanto previsto dalla Legge 108/90 e successive modifiche ed integrazioni, in merito ai licenziamenti individuali.

Per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella comunicazione scritta vanno specificati distintamente i motivi di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo.

I licenziamenti per motivi giustificati da ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione

- modifiche sostanziali della superficie aziendale per destinazione di aree fabbricabili, aree industriali o ad altri usi pubblici o in caso di espropri o cessazione di affittanze;

- 36 -

- 37 -

- modifiche sostanziali negli ordinamenti culturali o dell'organizzazione aziendale, che comportano la necessità inderogabile, anche se temporanea, della riduzione dell'organico.

- Quanto sopra con riferimento ai programmi zonali;

- adesione dell'azienda a forme associative di conduzione, sempre che la stessa

renda inevitabile la riduzione dell'organico aziendale. In tale eventualità il lavoratore

deve acquisire titolo preferenziale per l'assunzione nella nuova realtà associata;

- Quando l'imprenditore subentra nella lavorazione diretta con il proprio nucleo

familiare, oppure in caso di rientro di unità attiva coltivatrice diretta.

Art.38

#### DIRITTI SINDACALI

Le parti recepiscono integralmente l'accordo interconfederale del 23 luglio 1993

e successive modifiche ed integrazioni, come sottoscritte dalle Organizzazioni

Nazionali di categoria.

Art.39

#### QUOTA SINDACALE PER DELEGA

Le aziende effettueranno la trattenuta dei contributi sindacali, dietro regolare delega

con firma del lavoratore interessato, che autorizza il datore di lavoro alla trattenuta

ed al versamento per conto del lavoratore stesso al sindacato da lui indicato,

con le modalità che saranno chiaramente riportate sulla delega stessa.

Art.40

#### CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE

Viene confermato nella misura dello 0,20% a carico del lavoratore e dello 0,30% a

carico dell'impresa, il contributo di assistenza contrattuale provinciale, denominato

CAC, disciplinato da apposito accordo sindacale.

Art.41

#### CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

A seguito della stipula ed applicazione del presente CCPLA, si intendono confermate

tutte le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende.

Art.42

#### STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTO

La stampa del presente CCPLA è posta a carico del FIMI e la distribuzione gratuita

- 38 -

ai lavoratori, compete alle Aziende e alle Organizzazioni firmatarie del presente

accordo.

#### PARTE SECONDA

Articoli Contratto Nazionale

ART.11

CONTRATTO INDIVIDUALE



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

In tale contratto individuale dovranno essere precisati, la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto provinciale di lavoro.

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

#### ART.15

#### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di

lavoro a tempo parziale sono:

- a) volontarietà delle parti;
- b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali

e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;

- c) applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente

C.C.N.L.per la

prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale

siano indicati:

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art.12 del presente

C.C.N.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 di impiego.

Ad ogni azienda spettano comunque due unità da utilizzare a tempo

parziale con

le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità ed in applicazione del comma 3 dell'art.5 della legge

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 (1).

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.

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è

possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali

di durata inferiore a quelle sopra indicate.

(1) L'unità equivalente è pari a 270 giornate

#### ART.16

#### CONTRATTO DI APPRENDISTATO

In applicazione delle disposizioni di cui all'art.16 della Legge 196/97, le Parti convengono

quanto segue:

- 1) La durata dei contratti di apprendistato è fissata nelle misure massime di 24 mesi

per la seconda area professionale e di 48 mesi per la prima area professionale.

- 2) La retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%, 90% del corrispondente

salario contrattuale per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato.

- 3) Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno

corrisposti gli istituti contrattuali delle ferie, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, festività, T.F.R.e periodo

di prova con le stesse modalità previste per gli operai a tempo

indeterminato.

- 4) Gli apprendisti dovranno partecipare alle iniziative di formazione esterna

all'azienda secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e specificatamente dall'art.16, comma 2 della legge 196/97. Il datore di lavoro, in relazione alla professionalità che il lavoratore con il contratto di apprendistato mira ad acquisire, individua l'idoneo percorso formativo. I contratti provinciali di lavoro possono individuare forme di intervento della cassa integrazione extra-*legem* a favore degli apprendisti in caso di malattia ed infortunio.

Art.17

#### CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO

L'applicazione del lavoro temporaneo in agricoltura per gli operai agricoli e florovivaisti è disciplinata secondo i termini di cui all'allegato Protocollo nazionale d'intesa per il lavoro temporaneo nel settore agricolo, da considerarsi parte integrante del presente CCNL (ved. Allegato 2).

ART.32

#### RIPOSO SETTIMANALE

- 39 -

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana. Agli operai di età inferiore ai 18 anni compiuti deve in ogni caso essere assicurato un riposo continuativo di 48 ore.

Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art.8 della legge 22 febbraio 1934, n.370.

ART.35

#### PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni. Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

ART.36

#### 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 detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale. Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art.5 della legge 53/2000.

ART.50

#### SCATTI DI ANZIANITÀ

Con decorrenza dal 1° febbraio 1983 gli operai a tempo indeterminato, per ciascuna fascia di età, hanno diritto a:

- 40 -
- 41 -

scun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo

di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari ad € 8,99 mensili se operai comuni, ad € 10.33 mensili se operai qualificati, ad € 10.85 mensili se operai qualificati super, ad € 11.36 mensili se operai specializzati e ad € 11.62 mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

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

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

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

Resta ferma la decorrenza dell'1° novembre 1969, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Nota a verbale

Fermo restando il valore in cifra fissa degli scatti di anzianità di cui all'art.50, nella fase di prima applicazione del presente CCNL i Contratti provinciali di lavoro, nel definire la classificazione degli operai di cui all'art.28, attribuiranno ai profili professionali individuati i corrispondenti valori degli scatti di anzianità.

ART.52

## RIMBORSO SPESE

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero, ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

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

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

- 42 -

## PARTE TERZA

Regolamento FIMI

NUOVO REGOLAMENTO FIMI ( Fondo Integrativo Malattia Infortuni)  
PREMESSA

Le Organizzazioni contraenti, tenuto conto delle variazioni retributive intervenute in questi anni ed avendo già concordato in corso d'opera alcune modifiche sia sul versante dei contributi che delle prestazioni, predispongono un regolamento aggiornato del Fondo Integrativo Malattia ed Infortunio, già denominato FIMI.

Art.1

A tutti gli operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato ed indeterminato della provincia di Sondrio, dipendenti dalle aziende in regola con i versamenti previsti dall'accordo, il FIMI erogherà un'indennità integrativa rispetto a quella corrisposta dall'INPS e dall'INAIL, per ogni giornata indennizzata.

Art.2

Qualora le indennità, erogate da detti istituti, subissero variazioni in applicazione di norme legislative, le Organizzazioni stipulanti, si riservano il diritto di esaminare ed

eventualmente, modificare le indennità integrative previste dal presente accordo.

#### Art.3

Il FIMI viene finanziato attraverso un contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei propri dipendenti.

Tale contributo ammonta attualmente ad € 1,10 per ogni giornata di lavoro effettivo, di cui il 50% a carico delle imprese ed il restante 50% a carico dei lavoratori.

La quota a carico dei lavoratori viene detratta dalla retribuzione e successivamente versata al FIMI a cura del datore di lavoro.

#### Art.4

L'ammontare complessivo dei contributi, viene così suddiviso:

- Il 64%, per l'integrazione malattie/infortuni ed altre provvidenze straordinarie previste dalla contrattazione provinciale, nonché il costo di gestione e funzionamento dell'ufficio.

- Il rimanente 36%, per quota di Assistenza Contrattuale

#### Art.5

L'importo complessivo del contributo, sarà versato dai datori di lavoro, sulla base delle giornate accertate presso l'INPS.

A seguito della vigente convenzione di cui all'allegato n.2, la riscossione dei contributi, verrà effettuata direttamente dall'Istituto Previdenziale, con il modello "F24".

#### Art.6

Per l'amministrazione e la gestione del FIMI, nonché per le erogazioni delle indennità

previste a favore dei lavoratori, è costituito un Comitato di Gestione

formato da tre

rappresentanti dei Datori di Lavoro e da tre rappresentanti dei Lavoratori designati

rispettivamente dalle organizzazioni sottoscrittenti il presente accordo.

#### Art.7

Le integrazioni, nonché le ulteriori prestazioni straordinarie previste, verranno liquidate,

previa presentazione da parte dei lavoratori interessati, della relativa domanda

correlata dalla necessaria documentazione.

Il Comitato autorizzerà l'erogazione delle prestazioni, dopo aver costatato l'avvenuta liquidazione della prestazione da parte dell'istituto e dopo aver verificato la regolarità dei versamenti da parte delle aziende.

#### Art.8

Il FIMI assicura agli operai agricoli e florovivaisti aventi diritto, un'integrazione, a partire dalla fine del periodo di carenza, tale da assicurare un trattamento economico, pari al 100% della retribuzione prevista dal vigente CCPLA.

In caso di erogazioni di acconti da parte degli Istituti, il FIMI provvederà previa presentazione

di domanda, ad erogare le integrazioni di propria competenza.

Per quanto riguarda i periodi di carenza, il FIMI erogherà, a copertura parziale delle

giornate non indennizzate, sia agli operai con contratto a tempo indeterminato che

a tempo determinato, un importo tale da assicurare un trattamento economico pari

al 60% della retribuzione giornaliera per quanto riguarda la malattia ed il 90% per

quanto riguarda l'infortunio sul lavoro.

I trattamenti tuttora in vigore sono i seguenti:

PER MALATTIA:

- 1° AREA Liv. "A" (ex Super Specializzati) € 84,51
- 1° AREA Liv. "B" (ex Specializzati) € 79,79
- 2° AREA Liv. "C" (ex Qualificati Super) € 76,97
- 2° AREA Liv. "D" (ex Qualificati) € 72,58
- 3° AREA Liv. "E" (ex Comuni) € 65,93

- 43 -

PER INFORTUNIO SUL LAVORO:

- 1° AREA Liv. "A" (ex Super Specializzati) € 126,77
- 1° AREA Liv. "B" (ex Specializzati) € 119,69
- 2° AREA Liv. "C" (ex Qualificati Super) € 115,45
- 2° AREA Liv. "D" (ex Qualificati) € 108,86
- 3° AREA Liv. "E" (ex Comuni) € 98,90

Le integrazioni previste verranno erogate ai soli lavoratori iscritti negli elenchi anagrafici

agricoli della provincia di Sondrio, che abbiano prestato attività lavorativa nel



settore e che comunque siano stati indennizzati per Malattia o Infortunio dai rispettivi Istituti Assicurativi.

Le parti si impegnano a adeguare tali importi qualora i contratti collettivi Nazionali o Provinciali prevedano aumenti salariali.

Art.9

Agli operai a tempo indeterminato verrà garantito una integrazione salariale, fino ad un massimo di 180 giornate per assenza dovuta a malattia.

Nel caso in cui la malattia, prosegue oltre la 180° giornata, al lavoratore ancora in forza all'azienda o disoccupato a seguito della cessazione della conservazione del posto, che non percepisca nessun altro trattamento analogo o pensionistico, il FIMI erogherà una indennità sostitutiva, pari al 50% della retribuzione tabellare, fino al 365° giorno. Per le malattie che si collocano a cavallo tra un anno e l'altro, al lavoratore compete l'integrazione completa fino al 180° giorno dall'inizio della malattia.

Semmai continuasse il pagamento della prestazione da parte INPS oltre il 180° giorno dall'inizio della malattia, il FIMI sospenderà la corresponsione dell'integrazione, fino alla cessazione del pagamento da parte dell'istituto, per poi riprendere le giornate rimanenti, fino al 365° giorno dall'inizio dell'evento.

Agli operai assunti con contratto di lavoro a termine o per fase lavorativa, l'integrazione sarà corrisposta fino al termine del contratto di lavoro, fermo restando il riconoscimento da parte dell'INPS.

Art.10

Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro, a tutti gli operai sia a tempo indeterminato che a termine, verrà garantita l'integrazione, per tutto il periodo di assenza dal lavoro, previo riconoscimento dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

Art.11

Con decorrenza 1° gennaio 2005 il FIMI erogherà agli apprendisti, una indennità economica per i periodi di malattia ed infortunio, comprensiva della "carezza", in misura pari all'integrazione prevista per gli operai.

Art.12

- 44 -  
- 45 -

Per quanto riguarda le prestazioni straordinarie quali: Assegno Funerario, Cure Termali, Borse di studio, Protesi Odontoiatriche, Protesi Oculistiche, il Comitato di Gestione del Fondo si riserva di deliberare erogazioni tenendo conto delle disponibilità di bilancio.

Art.13

Il presente regolamento non è assoggettato a scadenza. Eventuali modifiche e/o variazioni, possono essere apportate previo accordo sindacale tra le parti.

PARTE QUARTA

Recapiti e Indirizzi

RECAPITI ORGANIZZAZIONI SINDACALI

SEDI TERRITORIALI CGIL

SEDE INDIRIZZO GIORNI DI APERTURA ORARI

SONDRIO Via Petri 14 da lunedì 08.30 – 12.00  
Tel.0342/541311 a venerdì 14.00 – 18.00  
Fax 032/541313 sabato 08.30 – 12.00

BORMIO Via De Simoni 24 da lunedì 08.00 – 12.00  
Tel.0342/903710 a venerdì 14.00 – 18.00  
Fax 0342/903710 sabato 08.30 – 12.00

TIRANO Via Repubblica 27 da lunedì 08.30 – 12.00  
Tel.0342/701264 a venerdì 14.00 – 18.00  
Fax 0342/711644 sabato 08.30 – 12.00

MORBEGNO Via Martello 7 da lunedì 08.30 – 12.00  
Tel.0342/612664 a venerdì 14.00 – 18.00  
Fax 0342/612001 sabato 08.30 – 12.00

CHIAVENNA Via C.Chiavenn.7 da lunedì 08.30 – 12.00  
Tel.0343/32116 a venerdì 14.30 – 18.00  
Fax 0343/32116 sabato 08.30 – 12.00

SEDI E RECAPITI PATRONATO INCA-CGIL

- 46 -

ZONA di SONDRIO

SONDRIO Via Petriani 14 Da lunedì 08.30 - 12.00  
 Tel.0342.541320 a giovedì 14.30 - 18.00  
 Tel.0342.541320 Venerdì-Sabato 08,30 12.00  
 LANZADA Recapito  
 C/o Ex Biblioteca  
 Comunale Mercoledì 14.00 16.00  
 CHIESA Recapito  
 IN VALMALENCO C/o Scuole Elementari Mercoledì 16.00 18.00  
 ZONA di MORBEGNO  
 MORBEGNO Via Martello, 7 Da lunedì a sabato 08.30 - 12.00  
 Tel.0342/612664 Lunedì-Mercoledì 14.30 - 18.00  
 ARDENNO Via De Simoni, 5 Martedì 09.30 - 11.30  
 DELEBIO recapito  
 C/o Municipio Martedì 14.00 - 16.00  
 ZONA di BORMIO  
 BORMIO Via De Simoni, 24 Da lunedì 08.30 12.00  
 Tel.0342/903710 a giovedì 14.30 18.00  
 Venerdì-Sabato 08.30 12.00  
 LIVIGNO recapito Lunedì 14.30 18.00  
 C/o Municipio Giovedì 08.30 12.30  
 ZONA di TIRANO  
 TIRANO Via Repubblica, 27 Da lunedì 08.30 12.00  
 Tel.0342/701264 a venerdì 14.30 18.00  
 Sabato 08.30 12.00  
 GROSIO Via Visconti Venosta, 9 martedì e sabato 08.30 - 11.30  
 Tel.0342/847810  
 SONDALO Largo Mazzini, 4 lunedì - mercoledì 8.30 - 12.00  
 Tel.e Fax 0342/801258 venerdì 14.00 - 18.00  
 ZONA di CHIAVENNA  
 CHIAVENNA Via C.Chiavennaschi, 7 Da lunedì a sabato 08.30 12.00  
 Tel.e Fax 0343/32116 Martedì-Mercoledì 14.00 18.00  
 NOVATE Recapito  
 MEZZOLA C/o Municipio Giovedì 09.00 10.00  
 VERCEIA Recapito  
 C/o Biblioteca Giovedì 10.15 11.15  
 SAMOLACO Recapito  
 C/o Municipio Giovedì 14.30 15.30  
 SEDI TERRITORIALI CISL  
 SEDE INDIRIZZO GIORNI DI APERTURA ORARI  
 SONDRIO Via Bonfadini, 1 da lunedì 8.30 - 12.00  
 Tel.0342/52.78.11 a venerdì 14.00 - 18.00  
 sabato 9.00 - 12.00

BORMIO Via Milano 62 da lunedì 8.00 - 12.00  
 Tel.0342/90.23.87 a venerdì 14.00 - 18.00  
 sabato 8.00 - 12.00  
 SONDALO Via 1° Maggio 2  
 Tel.0342/80.18.32 Giovedì 14.30 - 18.00  
 LIVIGNO Via Saroch Scuole Elem.Martedì 15.00 - 17.30  
 Tel.0342/97.05.50 Mercoledì 09.00 - 12.30  
 GROSIO Via Rivolo, 2  
 Tel.0342/84.78.77 Mercoledì 09.00 - 12.00  
 TIRANO Piazza Marinoni, 12 da lunedì 08.30 - 12.00  
 Tel.0342/70.33.93 a venerdì 14.30 - 18.00  
 sabato 08.30 - 12.00  
 MORBEGNO Via Stelvio 78 da lunedì 08.30 - 12.00  
 Tel.0342/60.26.73 a venerdì 14.30 - 18.00  
 sabato 09.00 - 12.00  
 CHIAVENNA Piazzetta Persenico da lunedì 08.30 - 12.00  
 V.Cerer a venerdì 14.30 - 18.00  
 Tel.0343/32.631 sabato 1° e 3° del mese 09.00 - 12.00  
 SEDI E RECAPITI INAS-CISL  
 ZONA di CHIAVENNA  
 CHIAVENNA Piazzetta Persenico  
 Via Cereria da lunedì a sabato 08.30 - 12.00  
 Tel.0343.32.631 lunedì - martedì - venerdì 14.30 - 18.00  
 NOVATE recapito  
 MEZZOLA MUNICIPIO 2° e 4 martedì del mese 08.30 - 09.45  
 VERCEIA recapito  
 BIBLIOTECA 1° e 3° martedì del mese 08.30 - 09.45  
 GORDONA recapito  
 CENTRO DIURNO tutti i giovedì 14.00 - 15.00  
 ZONA di MORBEGNO  
 MORBEGNO Via Stelvio 68 tutti i giorni 08.30 - 12.00  
 Tel.0342/61.12.97 escluso sabato pomeriggio 14.30 - 18.00  
 ARDENNO recapito oratorio  
 CASA DEL GIOVANE Mercoledì 08.30 - 10.30  
 - 47 -  
 - 48 -  
 BUGLIO recapito  
 IN MONTE COMUNE Giovedì 10.30 - 12.00  
 DELEBIO recapito MUNICIPIO  
 P.zza S.Domenica 2° piano Giovedì 14.00 - 16.00  
 DUBINO recapito  
 SCUOLA MATERNA Venerdì 14.00 - 15.00

Via Roma  
TALAMONA recapito  
PALESTRA COMUNALE Lunedì 14.30 - 16.00  
VAL MASINO recapito  
COMUNE DI CATAEGGIO Lunedì 08.30 - 10.00  
VILLAPINTA recapito  
SCUOLA ELEMENTARE Giovedì 09.00 - 10.15  
ZONA di BORMIO  
BORMIO Via Milano 62 tutte le mattine 08.00-12.00  
Tel.0342/90.23.87 giovedì 16.00-18.00  
ISOLACCIA recapito  
COMUNE 2° e 4° martedì del mese dalle ore 15.00  
LIVIGNO recapito  
SCUOLE ELEMENTARI martedì 15.00 - 17.30  
Via Saroch mercoledì 09.00 - 12.30  
SEMOGO recapito  
CENTRO CIVICO 2° e 4° martedì del mese dalle ore 17.30  
TREPALLE recapito  
CASA PARROCCHIALE 1° e 3° martedì del mese dalle ore 14.00  
VALFURVA recapito  
COMUNE Lunedì 14.00 - 16.00  
ZONA di SONDRIO  
SONDRIO Via Bonfadini, 1 Tutti i giorni escluso 09.00 - 12.00  
Tel.0342./52.78.30 il mercoledì pom.15.0 -18.00  
sabato 09.00 - 12.00  
BERBENNO recapito  
COMUNE Lunedì dalle ore 16.00  
CASPOGGIO recapito  
COMUNE giovedì 09.00 - 12.00  
CHIESA  
VAMALENCO recapito  
AMBULATORIO COMUNALE Venerdì dalle ore 14.30  
CHIURO recapito  
COMUNE 1° e 3° martedì del mese dalle ore 14.30  
LANZADA recapito  
BIBLIOTECA COMUNALE giovedì dalle ore 14.00  
PONTE recapito  
IN VALTELLINA COMUNE 2° e 4° martedì del mese dalle ore 14.30  
APRICA recapito COMUNE Lunedì 09.00-12.00  
ZONA di TIRANO  
TIRANO Piazza Marinoni n.12 Lunedì - martedì  
Tel.0342/70.33.93 giovedì 09.00 - 12.00

GROSIO Via Rivolo n.2 Martedì - giovedì 15.00 - 18.00  
mercoledì 09.00 - 12.00  
SONDALO Via I° Maggio n.2 Lunedì 14.30-18.00  
SEDI TERRITORIALI UTIL  
SEDE INDIRIZZO GIORNI DI APERTURA ORARI  
SONDRIO Via Mazzini, 65 da lunedì 09.00 - 12.00  
Tel.0342/214586 a venerdì 14.00 - 18.00  
sabato 09.00 - 12.00  
MORBEGNO Via Dominioni, 22 Da lunedì 09.00 - 12.00  
Tel.0342/611762 a venerdì 14.00 - 18.00  
Sabato 09.00 - 12.00  
SEDI E RECAPITI PATRONATO ITAL  
ZONA di SONDRIO  
SONDRIO Via Mazzini, 65 Tutti giorni 09.00 - 12.00  
Tel.0342/214586 14.00 - 17.00  
Sabato 09.00 - 12.00  
CHIURO recapito  
Tel.0342/210531 Mercoledì su appuntamento  
PIATEDA recapito  
C/o sede Punto Giovani Lunedì 14.30 - 16.30  
ZONA di TIRANO  
GROSIO Via Roma giovedì 14.30 - 16.30  
ZONA di MORBEGNO  
- 49 -  
- 50 -  
MORBEGNO Via Caccia Dominioni, 22 tutti i giorni 09.00 - 12.00  
Tel.0342/611762 escluso sabato pomeriggio 14.00 - 17.00  
DUBINO recapito  
C/o Asilo Vecchio Martedì 14.00 - 15.00  
ZONA di CHIAVENNA  
CHIAVENNA Via Dolzino Da Martedì a Sabato 09.00 - 12.00  
RECAPITI ORGANIZZAZIONI DATORI DI LAVORO AGRICOLI  
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI (COLDIRETTI) e  
Patronato EPACA  
Largo Sindelfingen, 9 - 23100 SONDRIO Tel.0342.541611 - 541625  
Fax 0342.512413  
E.mail sondrio@coldiretti.it  
Sito Internet: www.coldiretti.it  
E.mail: epaca.so@coldiretti.it  
Sito Internet: www.epaca.it  
UFFICI DI ZONA e RECAPITI  
\_ TIRANO: - Via Manzoni, 7 -Tel.0342.702544 - Fax 0342.711028.

– BORMIO: - Via Stelvio, 8 - Tel.0342.902789 - Fax 0342.918539.  
– GROSIO: - Via Giorgio Pruneri, 2  
– MORBEGNO: - Via Damiani, 39 Tel.0342.612580 - Fax 0342.600196.  
– CHIAVENNA: - Via M.Quadrino, 8 Tel.0343.34707 - Fax 0343.31238.  
– TEGLIO: - Via Morelli, 6.  
– CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI (C.I.A.) e Patronato INAC  
Via N.Sauro, 44 - 23100 SONDRIO Tel.0342 21.42.91  
Fax 0342 21.42.91  
E.mail cia.sondrio@cia.it  
Sito Internet: www.cia.it  
CONFAGRICOLTURA (Unione Provinciale Agricoltori) e Patronato ENAPA  
Via Agenda, 7  
23020 MONTAGNA IN VALTELLINA Tel.0342.51.49.97  
Fax 0342.517700  
E-mail : sondrio@confagricoltura.it  
Sito internet : www.confagricoltura.it  
PARTE QUINTA

- 51 -

Allegati

Allegato n° 1

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO PROVINCIALE  
DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E  
FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI SONDRIO.

Il giorno 8 luglio 2004 presso la sede della Col diretti di Sondrio Largo  
Sindelfingen n°9

TRA

Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Sondrio, rappresentata dal  
sig.Fabio Fancoli.

Confederazione Italiana Agricoltori di Sondrio, rappresentata dal Sig.Luigi  
De Meo.

Unione Provinciale degli Agricoltori di Sondrio, rappresentata dal  
Sig.Roberto Ruttico.

E

FLAI - CGIL di Sondrio, rappresentata dal Sig.Sandro Bertini.

FAI – CISL di Sondrio, rappresentata dal Sig.Mario Bordoni.

UILA – UIL di Sondrio, rappresentata dal Sig.Vincenzo Fontana.

Si conviene quanto segue:

Ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale vigente, si stipula  
l'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale

di lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Sondrio.  
DURATA DEL CONTRATTO E CAMPO D'APPLICAZIONE

Il contratto decorre dal 01.01.2004 ed ha validità fino al 31.12.2007 ed è  
valevole per i dipendenti delle aziende  
Agricole e Florovivaiste ubicate nella provincia di Sondrio.  
OSSERVATORIO PROVINCIALE

Le parti ritengono utile e necessario procedere entro il 31 dicembre 2005,  
alla costituzione dell'Osservatorio Provinciale,  
finalizzato all'acquisizione di informazioni riguardanti il comparto Agricolo  
Provinciale.

ENTE BILATERALE

Con riferimento a quanto stabilito dall'art.90 del vigente CCNL, le parti si  
impegnano a predisporre, entro il 31 dicembre  
2005, un'ipotesi d'accordo per la realizzazione, in provincia di Sondrio,  
dell'ente bilaterale in agricoltura.

FORMAZIONE

Considerato che esiste la necessità di attivare percorsi formativi continui  
rivolti agli operatori del settore, le parti si  
impegnano a studiare e proporre soluzioni mirate entro il 30 dicembre  
2005.

SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO

In attuazione di quanto stabilito all'art.35 del Contratto Provinciale scaduto  
il 31.12.2004, le parti si impegnano a verificare  
la fattibilità ed elaborare un progetto di attuazione entro il 31 dicembre  
2005.

ASSUNZIONE E TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO

In caso di accordi interconfederali o categoriali nazionali riguardanti le  
modalità di assunzione o di nuove tipologie di  
rapporto di lavoro, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificarne il  
loro

RIASSUNZIONE

Fermo restando il diritto alla riassunzione peraltro già previsto dal  
precedente CPL e dal vigente CCNL, la nuova formulazione  
dell'articolo dovrà contenere la dicitura:

“il diritto alla riassunzione è confermato, salvo effettive motivazioni che ne  
impediscono l'applicazione”.

CONTRATTO APPRENDISTATO

Per le sole attività stagionali, (esempio Alpeggi) si concorda la possibilità  
di stipulare contratti di apprendistato rapportati  
alla durata della stagione stessa, fermo restando che questi periodi  
verranno cumulati fino al raggiungimento  
della durata massima stabilita dal CCNL per il conseguimento della  
qualifica.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE



Le parti convengono di valutare, su proposta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, l'inserimento, nelle Aree di competenza, di nuove figure professionali del comparto.

#### PREAVVISO CONTRATTO A TERMINE

I lavoratori impiegati in contratti a termine con durata superiore a mesi due, nel caso di dimissioni, dovranno rispettare i tempi di preavviso pari a giorni quindici.

#### MALATTIA APPRENDISTI

A decorrere dal 1° gennaio 2005, verrà riconosciuta anche agli apprendisti, da parte del FIMI, l'indennità salariale

- 52 -

relativa ai periodi di assenza per malattia, compresa la carenza, in misura non superiore all'integrazione prevista per i medesimi eventi, accaduti agli operai.

#### MAGGIORAZIONI PER LAVORO NOTTURNO E/O FESTIVO

Per quanto riguarda il lavoro notturno e/o festivo, le parti convengono di meglio chiarire quanto scritto nel precedente Contratto Provinciale; si specifica che in caso di lavoro prestato in regolari turni periodici, la maggiorazione da riconoscere al lavoratore è pari al 20%.

Per tutte le altre maggiorazioni valgono le percentuali stabilite dal vigente CCNL.

#### CAMPAGNE RACCOLTA

Considerato che a tutt'oggi, sono in vigore delle retribuzioni specifiche per i lavoratori impegnati nella raccolta di prodotti viticoli ed ortofrutticoli e che tali retribuzioni sono rapportate a quelle previste per un operaio "ex comune" e differenziate a seconda di quante giornate un lavoratore abbia accumulato in esperienze precedenti (18 giornate presso la stessa azienda), le parti si accordano per un superamento graduale di dette retribuzioni fino a raggiungere il 90% di quanto previsto per un "ex comune", per i lavoratori di prima assunzione ed il 100% per tutti gli altri, da effettuarsi

con la seguente gradualità:

ANNO 1^ ASSUNZ.ALTRI

2005 83% 93%

2006 86% 96%

2007 90% 100%

#### TRATTAMENTO ECONOMICO

I salari contrattuali vigenti alla data di stipula del presente accordo, vengono incrementati del 3,6% con decorrenza 01.07.2004 e di un ulteriore 2,4% con decorrenza 01.01.2005.

A copertura del periodo dal 01.01.2004/30.06.2004, ai lavoratori a tempo indeterminato, in costanza di rapporto di lavoro ed in forza alla data della stipula del presente accordo, verranno corrisposti con la retribuzione del mese di

luglio, a titolo di "una tantum", i seguenti importi:

Area "a" ex super specializzato € 252,86

Area "b" ex specializzato € 238,96

Area "c" ex qualificato super € 230,67

Area "d" ex qualificato € 217,75

Area "e" ex comune € 198,24

Ai lavoratori a tempo determinato, in forza al momento della stipula del presente accordo ed a quelli che abbiano avuto, nel periodo dal 01.01.2004/30.06.2004, un rapporto di lavoro

presso aziende agricole per almeno 90 giornate e siano stati riassunti in corso d'anno presso la medesima azienda, verranno

corrisposti a titolo di "una tantum", sulle ore effettivamente prestate, i seguenti importi orari:

Area "a" ex super specializzato € 0,32

Area "b" ex specializzato € 0,30

Area "c" ex qualificato super € 0,29

Ara "d" ex qualificato € 0,27

Area "e" ex comune € 0,22

Resta inteso che i succitati importi sono frazionabili, in caso di assunzione successiva al 1° gennaio 2004.

Allegato n° 2

CONVENZIONE TRA LE ASSOCIAZIONI DEI DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI

SONDRIO E L'INPS PER LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI DI

ASSISTENZA CONTRATTUALE E PER L'EROGAZIONE DI INDENNITÀ

INTEGRATIVE DI MALATTIA E DI INFORTUNIO AI SENSI DELLA LEGGE 12 MARZO 1968 N.334.

L'ANNO 2001 IL GIORNO 27 DEL MESE DI APRILE IN SONDRIO

TRA

LA SIGNORA PRIMERANO BARBARA NELLA QUALITÀ DI DIRETTORE DELLA SEDE PROVINCIALE INPS, A CIO' DELEGATA DAL

PRESIDENTE DELL'ISTITUTO DR.PACI CON DELIBERAZIONE N.130 DEL 25 FEBBRAIO 1999

E

I RAPPRESENTANTI LEGALI DI:

UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI SIG.GIULIO GALLI

FEDERAZIONE PROV.LE COLTIVATORI DIRETTI SONDRIO SIG.FABIO

FANCOLI

CONFEDERAZIONE PROV.LE ITALIANA AGRICOLTORI SIG.LUIGI DE MEO  
FLAI CGIL SIG.SANDRO BERTINI  
FISBA CISL SIG.MARIO BORDONI  
UISBA UIL SIG.GIAN LUCA CALLINA  
PREMESSO

- CHE L'ART 11 DELLA LEGGE 12 MARZO 1968, N.334, PREVEDE CHE IL SERVIZIO PER I CONTRIBUTI AGRICOLI UNIFICATI, PREVIA AUTORIZZAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, PUO' ASSUMERE PER CONTO DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI DEI DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI DELL'AGRICOLTURA A CARATTERE NAZIONALE LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI PER L'ASSISTENZA CONTRATTUALE E PER L'INTEGRAZIONE DEI TRATTAMENTI OBBLIGATORI DI PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE, CHE SIANO STABILITI DAI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO, STIPULANDO ALL'UOPO APOSITA CONVENZIONE;
- CHE PER EFFETTO DELL'ART.19 DELLA LEGGE 23 DICEMBRE 1994 N.724, L'INPS E' SUBENTRATO ALLO SCAU ANCHE NELLA GESTIONE DELLE CONVENZIONI PREDETTE;
- CHE LE CONVENZIONI PRECEDENTEMENTE STIPULATE TRA LO SCAU E LE PREDETTE ASSOCIAZIONI SINDACALI SU ELENcate SONO SCADUTE E CHE PER POTER CONTINUARE A RISCOUTERE I CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE E PER LE EROGAZIONI DI INDENNITÀ INTEGRATIVE DI MALATTIA ED INFORTUNIO PER I LAVORATORI AGRICOLI, A TEMPO INDETERMINATO, A TEMPO DETERMINATO, PARTECIPANTI E PICCOLI COLONI, E' NECESSARIO STIPULARE UNA NUOVA CONVENZIONE;
- CHE I CONTRIBUTI SUDETTI SONO STABILITI DAL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI DEL 10/07/98 (ART.58) E DETERMINATI, QUANTO ALLA MISURA, DALL'ACCORDO SINDACALE DEL 5/04/2000 PER LA COSTITUZIONE DI UN FONDO PER L'EROGAZIONE DI INDENNITÀ INTEGRATIVE A QUELLE DI LEGGE (MALATTIE ED INFORTUNI) E PER L'ASSISTENZA CONTRATTUALE AI LAVORATORI AGRICOLI, DIPENDENTI DALLE AZIENDE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO;
- CHE GLI STESSI RIENTRANO FRA QUELLI INDICATI DALL'ARTICOLO 11 DELLA GIÀ CITATA LEGGE 334 DEL 1968; VISTA LA LEGGE N.675 DEL 31/12/96 SULLA TUTELA DELLE PERSONE E DEGLI ALTRI SOGGETTI RISPETTO AL TRATTAMENTO DEI DATI

PERSONALI,  
RILEVATA

L'OPPORTUNITÀ DI PORRE IN ESSERE UNA NUOVA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI TRA L'INPS E LE ASSOCIAZIONI SINDACALI PREDETTE, CHE TENGA CONTO DELL'ATTUALE CONTESTO NORMATIVO E DELLE MUTATE ESIGENZE OPERATIVE, SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

ART.3

AI SENSI DELL'ART.11 DELLA LEGGE 12.3.68 N.334, LE ASSOCIAZIONI SINDACALI DELLA PROVINCIA DI SONDRIO INDICATE IN EPIGRAFE AFFIDANO ALL'INPS LA RISCOSSIONE, IN LORO NOME E CONTO, DEL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE E PER L'INTEGRAZIONE DI INDENNITÀ INTEGRATIVE DI MALATTIA E DI INFORTUNIO PREVISTE DAL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO CITATO IN PREMessa, E STABILITI NELLA MISURA DI L.1800 PER OGNI GIORNATA LAVORATIVA.

ART.4

I DATORI DI LAVORO CHE INTENDONO AVVALERSI DELLA FACOLTÀ DI CUI ALL'ARTICOLO PRECEDENTE DEBbono, ALL'ATTO DELLA PRESENTAZIONE DELLA DENUNCIA TRIMESTRALE, SOTTOSCRIVERE SUL MOD.DMAG/R L'APPOSITO RIQUADRO IN CUI VIENE CONFERMATA L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO, NONCHE' LA VOLONTÀ DI AUTORIZZARE L'INPS A TRATTENERE L'IMPORTO CONVENUTO.

LA SOTTOSCRIZIONE VALE COME AUTORIZZAZIONE PER L'INPS A PREDETERMINARE SUI BOLLETTINI DA PREDISPORRE ED INVIARE PER LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI OBBLIGATORI, L'IMPORTO DOVUTO.

I DATORI DI LAVORO, COME SOPRA INDIVIDUATI, DEBbono PORTARE A CONOSCENZA DEI SINGOLI LAVORATORI, DESTINATARI DELLA PRESENTE CONVENZIONE, CHE I DATI RELATIVI ALL'OPERAZIONE SARANNO TRATTATI DALL'INPS PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO.

- 53 -

- 54 -

ART.5

LA SEDE DELL'INPS PROVVEDERÀ ALLA RISCOSSIONE NEI CONFRONTI DEI DATORI DI LAVORO CHE ABBIANO INVIATO LA SUDETTA AUTORIZZAZIONE PER UN IMPORTO COMPLESSIVO PARI A L.1800 PER OGNI GIORNATA DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO, COMPARTICIPANTI E PICCOLI COLONI, PER CIASCUNA

GIORNATA ACCERTATA IN VIA DEFINITIVA PER L'ANNO PRECEDENTE AI FINI DELL'APPLICAZIONE DEI CONTRIBUTI AGRICOLI UNIFICATI, ANCHE SE LA RISCOSSIONE DI QUESTI ULTIMI NON AVVENGA PER PROVVEDIMENTI AGEVOLATIVI DI CARATTERE GENERALE O SPECIFICO.

IN CASO DI MANCATO VERSAMENTO DEL BOLLETTINO, E' ESCLUSO PER L'INPS QUALSIASI OBBLIGO DI ESAZIONE COATTIVA DEL CONTRIBUTO ASSOCIATIVO STESSO.

ART.6

LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI DI CUI ALL'ART.1 AVRÀ LUOGO UNITAMENTE ALLA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI OBBLIGATORI DOVUTI DAI DATORI DI LAVORO IN QUATTRO RATE TRIMESTRALI.

SUI BOLLETTINI SARÀ ESPLICITAMENTE MENZIONATA L'EFFETTIVA NATURA DEL CONTRIBUTO, CON LA DIZIONE: "CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE ED INDENNITÀ INTEGRATIVA DI MALATTIA E DI INFORTUNIO LEGGE 12/03/68 N.334.

ART.7

LE ASSOCIAZIONI SINDACALI FIRMATARIE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO COSTITUIRANNO FORMALMENTE IL COMITATO PROVINCIALE DI GESTIONE DELLA CASSA INTEGRATIVA DI TRATTAMENTI OBBLIGATORI DI PREVIDENZA E ASSISTENZA CONTRATTUALE, COMUNICANDO ALLA SEDE DELL'INPS, FIRMATARIA DELLA PRESENTE CONVENZIONE:

- IL NUMERO DI CONTO CORRENTE BANCARIO SU CUI EFFETTUARE LE RIMESSE DEI CONTRIBUTI
- IL NOME DEL RAPPRESENTANTE DEL COMITATO DI GESTIONE

ART.8

LE SPESE DEL SERVIZIO DI ESAZIONE SONO ANNUALMENTE STABILITE DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL'INPS, SULLA BASE DEI COSTI EFFETTIVI DETERMINATI DAI COMPETENTI UFFICI DELL'ISTITUTO STESSO.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE DELLA CONVENZIONE SI IMPEGnano AD ACCETTARE SENZA ALCUNA RISERVA LE DECISIONI DI CUI AL COMMA PRECEDENTE.

E' A CARICO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, OLTRE ALLE SPESE, OGNI ALTRO ONERE SIA PURE DI NATURA FISCALE INERENTE LA PRESENTE CONVENZIONE.

ART.9

CONTEMPORANEAMENTE ALL'INVIO DEI BOLLETTINI LA SEDE DELL'INPS DI SONDRIO TRASMETTERÀ AL COMITATO DI

GESTIONE ( DI CUI ALL'ART.5) IL RIASSUNTO DEI RUOLI EMESSI, COMPREDENTI PER CIASCUN COMUNE:

1.IL NUMERO DELLE GIORNATE ACCERTATE E POSTE A BASE DELLA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI IN QUESTIONE PER GLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO, COMPARTICIPANTI E PICCOLI COLONI ED IL TOTALE DELLE RETRIBUZIONI EFFETTIVE LORDE ANNUALI PER GLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO.

2.L'IMPORTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI IN BASE O ALLE PREDETTE GIORNATE O ALLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA.

LA SEDE DELL'INPS DI SONDRIO INVIERÀ AL COMITATO DI GESTIONE:

A) ENTRO 30 GIORNI DALLA SCADENZA DI CIASCUNA RATA, L'ELENCO COMUNALE DEI VERSAMENTI FINO A QUEL MOMENTO AFFLUITI A TITOLO DI CONTRIBUTI;

B) ENTRO TRE MESI DALLA SUDETTA SCADENZA, IL RENDICONTO DELLA RISCOSSIONE NEL QUALE SARANNO INDICATI IL CARICO DEFINITIVO ED I VERSAMENTI AFFLUITI.

LA SEDE DELL'INPS DI SONDRIO COMUNICHERÀ AL COMITATO DI GESTIONE, ENTRO 90 GIORNI DALLA DATA DI SCADENZA DI CIASCUNA RATA, L'AMMONTARE DEI CONTRIBUTI AFFLUITI NEL PERIODO COMPRESO TRA LA SCADENZA DELLA RATA IN

ESAME E QUELLA DELLA RATA PRECEDENTE, DEPURATA DELLE SPESE DA RIMBORSARE AI SENSI DEL PRECEDENTE ART.6.TALE

IMPORTO SARÀ ACCREDITATO SUL CONTO CORRENTE INDICATO

CONGIUNTAMENTE DALLE ORGANIZZAZIONI FIRMATARIE

DELLA PRESENTE CONVENZIONE, INTESTATO AL COMITATO

INDIVIDUATO DALL'ART.5 SENZA ONERI DI INTERESSI, NE' A

QUALSIASI ALTRO TITOLO.IN RELAZIONE A CIASCUN VERSAMENTO, LA

SEDE DELL'INPS FORNIRÀ AL SUDETTO COMITATO,

ENTRO 120 GIORNI, PRESSO IL DOMICILIO DENUNCIATO, UNA DISTINTA

DELLE QUOTE SINGOLARMENTE VERSATE DALLE

IMPRESE STESS E DEL NUMERO DI DIPENDENTI DENUNCIATI.

ART.10

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE SONO RESPONSABILI IN SOLIDO DELLA GESTIONE E DEI RAPPORTI FINANZIARI. EFFETTO DELLA CONVENZIONE.

IN PARTICOLARE ESSE SONO TENUTE IN SOLIDO AL RIMBORSO, A

SEMPLICE PRESENTAZIONE DI NOTA SPECIFICA, DELLE

SPESE CHE L'INPS DOVESSE EVENTUALMENTE SOSTENERE, IN

DIPENDENZA DI CONTROVERSIE GIUDIZIARIE ATTINENTI LA

LEGITTIMITÀ, L'EFFICACIA O, COMUNQUE, L'APPLICAZIONE DELLA

PRESENTE COMNVENZIONE.

L'INPS E' ESONERATO DA OGNI RESPONSABILITÀ NEI CONFRONTI DELLE IMPRESE AGRICOLE E DI TUTTI I SOGGETTI COMPRESI NELL'ART.1.

I RAPPORTI CONSEGUENTI ALL'ATTUAZIONE DELLA PRESENTE CONVENZIONE, COMPRESA L'EVENTUALE RESTITUZIONE DELLE SOMME VERSATE DALLE IMPRESE PER CONTRIBUTI OGGETTO DELLA PRESENTE CONVENZIONE, DOVRANNO ESSERE INSTAURATI DIRETTAMENTE TRA LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E LE IMPRESE INTERESSATE.

L'INPS E' SOLLEVATO, INFINE, DA OGNI RESPONSABILITÀ ED ONERE QUALORA LE RIMESSE MONETARIE AL COMITATO

DOVESSERO AVVENIRE OLTRE IL TERMINE CONVENUTO A CAUSA DI DIFFICOLTÀ OPERATIVE CONNESSE ALL'ESIGENZA

PRIORITARIA DI ASSOLVIMENTO DEI COMPITI ISTITUZIONALI. ART.11

LA PRESENTE CONVENZIONE DIVENTERÀ ESECUTIVA DOPO

L'APPROVAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLA

PREVIDENZA SOCIALE E DOPO CHE SIA PERVENUTA L'AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO DEI DATI OGGETTO DELLA

CONVENZIONE DA PARTE DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.

ESSA HA VALIDITÀ FINO AL 31 DICEMBRE 2001 E SI INTENDERÀ

TACITAMENTE RINNOVATA DI ANNO IN ANNO, SALVO

DISDETTA DI UNA DELLE PARTI A MEZZO LETTERA RACCOMANDATA CON RICEVUTA DI RITORNO, SPEDITA ENTRO IL 30

GIUGNO DELL'ANNO CUI SI RIFERISCE.

Allegato n° 3

REGOLAMENTO FISLAF (Prestazioni Sanitarie Integrative)

In caso di "intervento chirurgico" effettuato in Istituto di Cura pubblico o privato od in caso di ricovero senza intervento

chirurgico che comporti un pernottamento continuato superiore a 8 giorni, il FILLAF riconosce:

A) il rimborso delle spese effettivamente sostenute dall'iscritto per

- i relativi accertamenti diagnostici effettuati nei 90 giorni precedenti e successivi al ricovero;

prestazioni sanitarie avvenute durante il ricovero, comprese le spese per la camera singola e l'assistenza infermieristica

privata;

rette di vitto e pernottamento dell'accompagnatore, fino a concorrenza di L.100.000 giornalieri, nell'istituto di Cura;

trasporto urgente in ambulanza all'istituto di Cura e viceversa.

Questi rimborsi vengono effettuati per ogni anno e per ciascun nucleo familiare entro i seguenti limiti: € 6197,48

per gli operai a tempo indeterminato e determinato iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un

numero di giornate superiori a 150; € 4131,66 per gli operai a tempo determinato iscritti nell'anno precedente negli

elenchi anagrafici con un numero di giornate compreso fra 101 e 150; € 2065,83 per gli operai a tempo determinato

iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un numero di giornate compreso fra 51 e 100. Qualora

l'iscritto si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, la garanzia varrà per le eventuali spese o eccedenze di spese

rimaste a carico dell'iscritto nella misura del 100% entro i predetti

limiti. Nel caso in cui l'iscritto ritenga di non avvalersi

del Servizio Sanitario Nazionale o di ricoverarsi in Istituto di Cura non convenzionato (o in branca non convenzionata

di Istituto con-venzionato), le Società rimborseranno le spese

sopraelencate nella misura dell'80% di quelle

effettivamente sostenute e documentate per ciascun anno assicurativo e per ciascun nucleo familiare assicurato;

B) qualora il ricovero e le spese sanitarie conseguenti siano a totale carico del Servizio Sanitario Nazionale e non sia

stato pertanto richiesto alcun rimborso in base al precedente punto A) le

Società corrisponderanno, per le spese

comunque sostenute ma non documentate, un rimborso forfetario di: € 51,65 per gli operai a tempo indeterminato

e determinato iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un numero di giornate superiori a 150;

€ 36,15 per gli operai agricoli iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un numero di giornate

compreso tra 101 e 150; € 25,82 per gli operai agricoli iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un

numero di giornate compreso da 50 a 100; per ciascuna giornata di degenza, per la durata massima di 50 giorni

per persona, per ogni evento e per ogni anno assi-curativo;

C) il rimborso, entro il limite di € 2582,28 delle spese sostenute per il trasporto della salma dall'Istituto di Cura al luogo

di tumulazione.

ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI

Nel caso in cui la malattia o l'infortunio non comporti ricovero in Istituto di Cura, è previsto un rimborso delle spese

per le seguenti prestazioni;



- Chemioterapia;
- Cobaltoterapia;
- Dialisi;
- Elettroencefalografia;

Stampa

Ramponi Arti Grafiche - Sondrio  
Giugno 2005

## VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2008 il giorno 13 giugno, in Sondrio presso la sede "FIMI" in via N. Sauro

tra

- Federazione Provinciale Coldiretti – Sondrio rappresentata dai Sig. Fancoli Fabio e Sig.ra Della Maddalena Nadia
- Confederazione Italiana Agricoltori – Sondrio rappresentata dal Sig. De Meo Luigi
- Confagricoltura – Sondrio – rappresentata dalla Sig.ra De Bernardi Giulia

e

- F.L.A.I. - C.G.I.L. Sondrio rappresentata dal Sig. Bertini Sandro
- F.A.I. - C.I.S.L. Sondrio rappresentata dal Sig. Bordoni Mario
- U.I.L.A. - U.I.L. Sondrio rappresentata dal Sig. Donferri Alberto

si è convenuto, ai sensi del C.C.N.L. del 06.07.2006, di rinnovare il C.P.L. per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Sondrio.

Le modifiche apportate al C.P.L. del 08.07.2004 sono le seguenti:

### **RELAZIONI SINDACALI:**

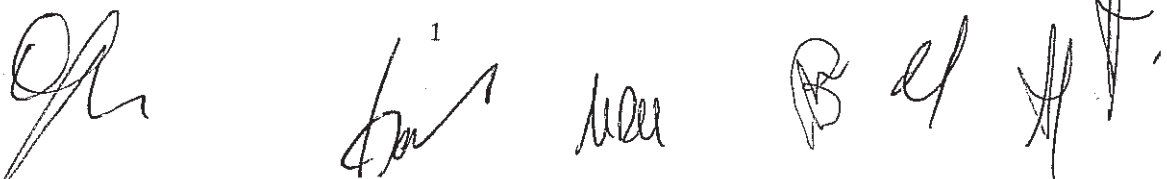
Le parti nel concordare che l'Osservatorio Provinciale è uno degli strumenti efficaci alla diffusione della conoscenza specifica delle problematiche del settore agricolo, ed utile ad una buona e proficua gestione delle relazioni sindacali, si impegnano a procedere entro il 31 dicembre 2008 alla sua formale istituzione e contestualmente a fornire allo stesso i necessari strumenti operativi.

### **FORMAZIONE PROFESSIONALE:**

Al fine di garantire alle imprese ed ai propri collaboratori, di stare al passo con le innovazioni tecnologiche e con i nuovi sistemi organizzativi, le parti nel condividere pienamente sulla necessità di attivare percorsi di formazione professionale continua, rivolta a lavoratori occupati e non del settore, si impegnano ad individuare i fabbisogni specifici ed a promuovere progetti, anche attraverso fidati qualificati enti formatori, da presentare a "For. Agri" per il relativo finanziamento.

### **MERCATO DEL LAVORO:**

Le parti nel confermare integralmente l'impianto dell'istituto del diritto di riassunzione di cui all'art. 8 del CPL 2004, per quanto riguarda la richiesta di istituire presso l'amministrazione provinciale, un organismo tripartitico, si impegnano a fare in tempi brevi una verifica per una concreta attuazione.



### **CLASSIFICAZIONE PERSONALE:**

Si concorda di inserire all'art. 1 ed altri, le attività Faunistiche/Venatorie e di inquadrare nella prima area livello "A" la figura del Capo Guardiacaccia e al livello "B" sempre della prima area, il guardiacaccia.

### **TUTELE SOCIALI:**

A seguito dell'emanazione da parte dell'INPS della circolare n° 81 del 4 maggio 2007, si procederà all'aggiornamento dell'art. 30 del CPL prevedendo le anticipazioni contenute in detta disposizione.

### **PERMESSI STRAORDINARI:**

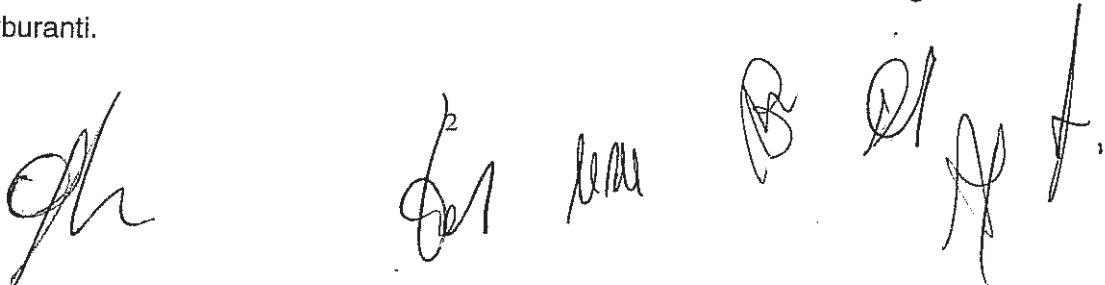
In aggiunta ai permessi straordinari previsti dall'art. 34 del vigente CCNL, le parti concordano nel riconoscere al lavoratore padre, una giornata di permesso retribuito da godersi in occasione della nascita di ciascun figlio.

### **SALUTE e SICUREZZA:**

1. A seguito dell'emanazione del "Testo Unico sulla Sicurezza", nel quale all'art. 52 è previsto l'istituzione di un fondo specifico a sostegno della piccola e media impresa e dei Rappresentanti per la Sicurezza Territoriali, finanziato dalle imprese e dalle entrate derivanti dal sistema sanzionatorio, le parti, dopo aver espresso unanime consenso all'istituzione di questa nuova figura di rappresentanza per il comparto agricolo, ne prendono atto e si impegnano, nel tempo intercorrente tra la pubblicazione del "testo unico" e l'emanazione del Dlgs applicativo, ad elaborare una proposta concreta, previa richiesta di adesione esplicita, rivolta a tutte le aziende che applicano questo Contratto.
2. Allo scopo di meglio tutelare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici in materia di Salute e Sicurezza, si concorda sulla opportunità di mettere a conoscenza le Organizzazioni dei Lavoratori, da parte delle Organizzazioni Datoriali, sugli eventi infortunistici conosciuti che accadono nelle singole aziende.

### **UTILIZZO MEZZO DI TRASPORTO:**

Nel caso si chieda al lavoratore l'utilizzo del proprio mezzo per motivi inerenti l'attività lavorativa, come ad esempio il trasferimento da un "cantiere" ad un altro, allo stesso sarà riconosciuta una indennità chilometrica pari al valore di un quinto del prezzo della benzina verde, attualmente corrispondente ad € 0,31, con adeguamento semestrale, nel caso di variazioni significative del prezzo dei carburanti.



### TRATTAMENTO ECONOMICO:

Tenuto conto del dato inflazionistico relativo al biennio scorso e di quello realisticamente prevedibile per il biennio a venire, le parti concordano di aumentare i salari dei lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Sondrio, nella misura complessiva del 6,75%.

L'adeguamento sopra indicato verrà corrisposto in eguale misura, con decorrenza 1° giugno 2008 e 1° gennaio 2009.

A copertura del periodo di vacanza contrattuale ovvero dal 1° gennaio al 31 maggio 2008, sia ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato che a quelli con contratto a termine, purchè abbiano avuto un rapporto di lavoro di almeno 90 giornate, verranno riconosciute, a titolo di "una tantum" in misura proporzionale alle giornate lavorate, le seguenti somme:

Area "A" ex super specializzato	€153
Area "B" ex specializzato	€145
Area "C" ex qualificato super	€140
Area "D" ex qualificato	€132
Area "E" ex comune	€120

Al personale in forza alla data di stipula del presente accordo, le suddette somme verranno corrisposte con la retribuzione relativa al mese di giugno 2008.

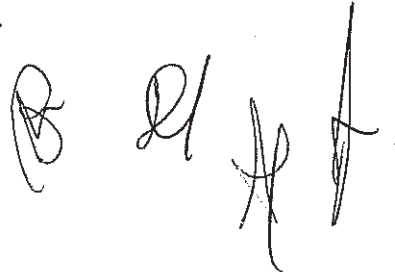
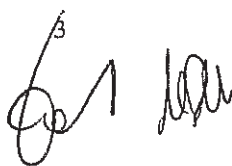
Coloro i quali, alla data di stipula del presente accordo, non siano in costanza di rapporto di lavoro, tale "una tantum" verrà corrisposta alla riassunzione od in caso contrario, entro fine anno con apposito cedolino.

### DECORRENZA e DURATA:

Il presente C.P.L., fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale, decorre dal 01.01.2008 e scade il 31.12.2011, mantenendo la sua efficacia dal punto di vista normativo, fino al rinnovo successivo.

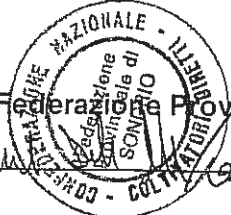
### NORME FINALI:


Per quanto riguarda l'intero CPL ed il regolamento del "FIMI", le parti, alla luce delle novità legislative intervenute nel tempo, convengono per una rivisitazione dell'intero articolato, dando mandato ad una commissione ristretta per una proposta complessiva.





Letto, confermato e sottoscritto

Federazione Provinciale Coldiretti Sondrio  
  
*[Signature]*

Confederazione Italiana Agricoltori Sondrio  
  
*[Signature]*

Confagricoltura Sondrio  
*[Signature]*

F.I.A.I.-C.G.I.L.  
*[Signature]*



F.A.I.-C.I.S.L.  
*[Signature]*

U.I.L.A.-U.I.L.  
*[Signature]*

SALARI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO dal 01/01/2011

Retribuzioni orarie

salari operai agricoli a tempo determinato OTD valevoli dal 01 GENNAIO 2011

	SALARIO CONTRAT	3° elem 0,3044	TOTALE Retribuz. Lorda oraria	TFR 0,0863
1° AREA				
Livello "a" ex super speciali oltre 16 anni	8,440431	2,569267	11,0097	0,728409
Livello "b" ex specializ. oltre 16 anni	7,962555	2,423802	10,38636	0,687169
2° AREA				
Livelli "c" ex qualif. super oltre 16 anni	7,67955	2,337655	10,0172	0,662745
Livello "d" ex qualificato oltre 16 anni	7,244422	2,205202	9,449624	0,625194
3° AREA				
Livello "e" ex comune oltre 16 anni	6,582485	2,003708	8,586193	0,568068

GRANDI CAMPAGNE.

1° ASS. € 8,24

Succ. € 9,15

SALARI OPERAI AGRICOLI Operai a tempo indeterminato OTI

## TABELLE VALEVOLI DAL 01/01/2011

QUALIFICHE	Salario	uso	SCATTI	TOTALE
	Contrattual	abitaz	ANZIAN.	
1° AREA				
livello "a" ex. super specializ				
1° Biennio oltre 16 a	1425,76	24,75		1450,50
2° Biennio oltre 16 a	1425,76	24,75	12,78	1463,28
3° Biennio oltre 16 a	1425,76	24,75	25,56	1476,06
4° Biennio oltre 16 a	1425,76	24,75	38,34	1488,84
5° Biennio oltre 16 a	1425,76	24,75	51,12	1501,62
6° Biennio oltre 16 a	1425,76	24,75	63,90	1514,40
Livello "b" ex. specializzati				
1° Biennio oltre 16 a	1346,00	24,75		1370,75
2° Biennio oltre 16 a	1346,00	24,75	12,50	1383,25
3° Biennio oltre 16 a	1346,00	24,75	25,00	1395,75
4° Biennio oltre 16 a	1346,00	24,75	37,50	1408,25
5° Biennio oltre 16 a	1346,00	24,75	50,00	1420,75
6° Biennio oltre 16 a	1346,00	24,75	62,50	1433,25
2° AREA				
Livello "c" ex qualificati super				
1° Biennio oltre 16 a	1298,43	24,75		1323,17
2° Biennio oltre 16 a	1298,43	24,75	11,93	1335,10
3° Biennio oltre 16 a	1298,43	24,75	23,86	1347,03
4° Biennio oltre 16 a	1298,43	24,75	35,79	1358,96
5° Biennio oltre 16 a	1298,43	24,75	47,72	1370,89
6° Biennio oltre 16 a	1298,43	24,75	59,65	1382,82
livello "d" ex qualificati				
1° Biennio oltre 16 a	1224,32	24,75		1249,06
2° Biennio oltre 16 a	1224,32	24,75	11,36	1260,42
3° Biennio oltre 16 a	1224,32	24,75	22,72	1271,78
4° Biennio oltre 16 a	1224,32	24,75	34,08	1283,14
5° Biennio oltre 16 a	1224,32	24,75	45,44	1294,50
6° Biennio oltre 16 a	1224,32	24,75	56,80	1305,86
3° AREA				
Livello "e" ex comuni				
1° Biennio oltre 16 a	1112,42	24,75		1137,17
2° Biennio oltre 16 a	1112,42	24,75	9,89	1147,06
3° Biennio oltre 16 a	1112,42	24,75	19,78	1156,95
4° Biennio oltre 16 a	1112,42	24,75	29,67	1166,84
5° Biennio oltre 16 a	1112,42	24,75	39,56	1176,73
6° Biennio oltre 16 a	1112,42	24,75	49,45	1186,62