

Il giorno 02 LUGLIO 2008, in Cremona, presso la sede della LIBERA ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI CREMONESI

FRA

la LIBERA ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI CREMONESI rappresentata dal suo Presidente Dott. Antonio Piva assistito dal Vice Presidente Comm. Cesare Pasquali, dal Direttore Dott. Valerio Pavesi e dal Dott. Guido Vezzoni;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI CREMONA rappresentata dal suo Presidente Dott. Roberto de Angeli assistito dal Direttore Dott. Assuero Zampini e dalla Rag.ra Dianella Mariotti;

la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI provinciale rappresentata dal suo Presidente Dott. Guido Soldi assistito dal Direttore Dott. Antonio Lupo Pasini;

E

la FLAI-CGIL provinciale, rappresentata dal suo Segretario generale Sig. Domenico Palmieri, assistito dai Segretari : Sig. Dott.Gianfranco Manara, Sig. Ettore Zucchetti, Sig.ra Maria Rita Brambini e il Sig. Renzo Sarzi;

la FAI-CISL provinciale, rappresentata dal suo Segretario generale Sig. Fabrizio Pedroni, assistito dai Segretari: Sig. Lino Somenzi, Sig. Ottorino Buccelli, Sig. Ivan Zaffanelli e il Sig. Aldo Zoppi;

la UILA-UIL provinciale, rappresentata dal suo Segretario generale Sig. Giuliano Mino Grossi, assistito dal Segretario: Sig. Guglielmo Reali;

è stato stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro previsto dal CCNL del 06/07/2006 per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Cremona.

TITOLO I – PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente C.P.L. regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro nell'agricoltura, singoli ed associati, compresi i conduttori di aziende florovivaistiche e gli operai agricoli secondo le specifiche norme nello stesso indicate.

Il C.P.L. si applica, altresì, alle imprese che svolgono attività previste dall'art.1 del C.C.N.L. in vigore.

Art. 2

DURATA DEL CONTRATTO

Il Contratto Provinciale di Lavoro in applicazione del C.C.N.L. siglato in data 6 luglio 2006 viene rinnovato con decorrenza 01.01.2008 e scadenza al 31.12.2011.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Affrontare le problematiche in un ambito di opportune relazioni sindacali, riconoscere i reciproci ruoli, di dialogo continuo tra le parti; di condividere le scelte, significa produrre generalmente risultati di massima valenza per entrambi le parti e soprattutto per i rispettivi associati.

Art. 3

CENTRO ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE AGRICOLO

L'accreditamento del CAPA come ente di formazione per l'intero settore agricolo cremonese, dà allo stesso prospettiva futura.

La convenzione con l'ASL cremonese, per lo svolgimento dei corsi per l'igiene alimentare (in sostituzione del libretto sanitario) e per la prevenzione della tubercolosi, sono un esempio per la costruzione dell'attività futura.

La collaborazione con l'Istituto Professionale per l'Agricoltura "Stanga" per l'effettuazione di stage in aziende agricole è un altro esempio di coinvolgimento dei giovani verso il settore agricolo.

Dovranno essere ripresi i corsi di Fecondazione Artificiale e Mascalcia, ed elaborare programmi per ulteriori step formativi.

Programmare corsi esterni all'azienda per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Programmare corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri.

Le prospettive future per il settore nel campo delle agro energie sono una sfida per l'Ente, da farsi in collaborazione con il fondo di categoria FOR-AGRI.

Le organizzazioni firmatarie del presente contratto gestiscono il Centro di Addestramento Professionale Agricolo (CAPA) in forma paritetica, con il fine di organizzare corsi di addestramento e di qualificazione.

Le modalità di organizzazione e di funzionamento sono definite dall'atto costitutivo e da apposita convenzione.

Il CAPA, inoltre, è lo strumento di informazione e formazione dei lavoratori, ai fini della legge 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 4

OSSERVATORIO PROVINCIALE

Le parti convengono di intensificare a livello provinciale in raccordo con il CAPA l'osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti d'area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tal riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alle condizioni dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare le Regioni e, per quanto di competenza, le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura privilegiando, ove possibile, il Centro Addestramento Professionale Agricolo (CAPA);
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- accertare la conformità dei Progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti l'elenco dei Progetti ritenuti conformi;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali;
- in connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori signaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.
- per quanto previsto dal titolo III dell'art. 22 del C.C.N.L. organizzare la conferenza di bacino, con riferimento alla zona Casalasca.

A fronte della particolare crisi e delle difficoltà che investono il settore, il Consiglio dell'Osservatorio Provinciale rileverà i fenomeni e la loro consistenza in relazione alle politiche del settore, ne effettuerà lo studio e ne curerà la divulgazione allo scopo di garantire valide informazioni ed indirizzi.

Nello svolgimento di tale compito il Consiglio provvederà a dotarsi di una specifica procedura come previsto dall'allegato n° 4 del C.C.N.L. 10 luglio 2002.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a dodici componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Costituire un tavolo di lavoro con incontri semestrali, salvo diverse esigenze, di cui la prima convocazione deve essere fissata entro il 30 giugno 2010. Le parti convengono e condividono l'importanza di aver sottoscritto il 04 maggio 2004, l'accordo fra governo e organizzazioni sindacali riguardante, "l'avviso comune in materia di emersione del lavoro irregolare in agricoltura". Le parti convengono che anche nel territorio provinciale sia significativo attivare, come l'avviso comune richiama, un monitoraggio atto a valutare l'eventuale presenza di tale fenomeno, con l'impegno reciproco circa l'utilizzo delle strutture esterne.

TITOLO III - MERCATO DEL LAVORO

Art. 5

CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

Tutti i lavoratori assunti con tale contratto vengono inquadrati come “qualificati super”. Effettueranno il corso di formazione predisposto allo scopo dal CAPA sotto il controllo della Commissione Paritetica.

La parte teorico-pratica è organizzata dal CAPA.

Le parti si impegnano a chiedere all'Amministrazione Pubblica di erogare un contributo per le aziende di importo pari a quello del costo dei permessi concessi al lavoratore.

Il lavoratore in contratto di formazione per tutta la durata dello stesso, potrà usufruire di due periodi di ferie di 5 giorni cadauno, sulla base delle proprie esigenze, informandone preventivamente l'azienda. I restanti periodi feriali verranno goduti con i criteri stabiliti dalla normativa prevista dal C.P.L.

Durata dei contratti :	Qualificato super	18 mesi
	Specializzato	24 mesi

Queste normative sono applicabili per quei lavoratori che in precedenza non avevano lavorato nel settore per un periodo superiore ad un anno.

Art. 6

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le parti convengono di applicare le disposizioni di cui al d.lgs.276/2003, e dell'art. 15 del C.C.N.L. 06/07/2006, ed eventuali modifiche o integrazioni, contrattuali o di legge.

Art. 7

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Il Consiglio dell'Osservatorio Provinciale, sulla base dell'osservazione delle migrazioni e del possibile utilizzo, si attiverà per sollecitare appositi corsi di formazione in collaborazione con l'Amministrazione Provinciale e la Direzione Provinciale del Lavoro; al fine di evitare un errato impiego di detti lavoratori.

Verranno inoltre istituite delle campagne di sensibilizzazione e appositi studi di verifica delle condizioni di lavoro.

Titolo IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai agricoli può essere fatta a tempo indeterminato o a tempo determinato, in conformità alle disposizioni della legge e del contratto nazionale e con l'inquadramento previsto dal presente C.P.L..

I lavoratori a tempo determinato che effettuano 180 giornate di effettivo lavoro nella stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, si considerano a tutti gli effetti assunti con rapporto a tempo indeterminato (riferimento art. 21 C.C.N.L. del 10.07.2002). In caso contrario, il lavoratore, dovrà manifestare l'intenzione di rinunciare alla trasformazione mediante comunicazione scritta al datore di lavoro.

Art. 9

PERIODO DI PROVA

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

- 26 giorni lavorativi per i capi, gli operai superspecializzati e specializzati;

- 14 giorni lavorativi per gli operai qualificati e qualificati super.

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

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

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

Il periodo di prova, per essere valido, deve risultare da atto scritto.

Titolo V CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI AGRICOLI

1^ AREA

1° livello

Capi: sono capi quei lavoratori che svolgono compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento aziendale, nei limiti delle direttive del proprietario o del conduttore aziendale, di dette attività devono riferire al conduttore dell'azienda.

2° livello

Specializzati Super: sono specializzati super quei lavoratori che per titoli (1) o esperienze lavorative acquisite sono in grado di svolgere con elevata autonomia lavori richiedenti un'alta capacità professionale costituita tra l'altro dai seguenti elementi qualitativi: conoscenza, preparazione, abilità, ordine, responsabilità, precisione e per determinati tipi di lavoro sveltezza e polivalenza.

2^ AREA

3° livello

Specializzati: sono specializzati quei lavoratori che per titolo di studio (2) o esperienza lavorativa acquisita sono in grado di eseguire lavori di elevata competenza professionale in maniera completa ed autonoma.

4° livello

Qualificati Super: sono qualificati super quei lavoratori che sono in grado di eseguire lavori con competenza professionale in maniera completa ed autonoma.

3^ AREA

5° livello

Qualificati o generici: sono qualificati quei lavoratori addetti all'allevamento (bovino, equino, suino, avicolo).

6° livello

Addetti campagne di raccolta prodotti stagionali.

* (1) titolo professionale attinente (media superiore quinquennale)

* (2) titolo professionale attinente (scuole professionali triennali)

Art. 11

PROFILI PROFESSIONALI DEGLI OPERAI AGRICOLI

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento. La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione.

Capi

Capo operaio: è colui che controlla e coordina il lavoro aziendale con capacità e autonomia, con facoltà di iniziativa e responsabilità, nei limiti delle direttive impartite dal proprietario o dal conduttore aziendale.

Capo stalla: è colui che controlla e coordina il lavoro di stalla a lui affidato nei limiti delle direttive impartite dal proprietario o conduttore aziendale. Pratica la mungitura. In particolare ha la responsabilità dell'andamento delle stalle e dell'esecuzione tecnica ed igienica dei lavori in essa eseguiti: con particolare attenzione ai livelli di produttività e qualità, cura l'alimentazione delle vacche e dei vitelli, assiste ai parti e riconosce i calori.

Capo Casaro: è colui che controlla e coordina il lavoro del caseificio con capacità ed autonomia, nei limiti delle direttive impartite dal proprietario o dal conduttore aziendale.

Capo porcaro: è colui che controlla e coordina il lavoro di porcilaia a lui affidato nei limiti delle direttive impartite dal proprietario o dal conduttore aziendale. In particolare ha la responsabilità dell'allevamento curandone tutti gli aspetti tecnici ed igienici in esso eseguiti con particolare attenzione ai livelli di produttività e qualità.

Specializzati Super

Operatore di stalla: è l'operaio che, con elevata autonomia e capacità professionale acquisita per titolo e esperienza lavorativa, pratica la mungitura delle vacche ed è in grado di provvedere all'assistenza ai parti, alla pulizia delle unghie, alla medicazione delle bovine ammalate, al riconoscimento dei calori, alla fecondazione artificiale e a tutto quanto attiene al governo del bestiame di stalla.

Lo svolgimento dei compiti affidatigli viene effettuato con abilità, ordine, responsabilità e precisione.

Bergamino trattorista: è l'operaio che svolge compiutamente sia le mansioni di bergamino che di trattorista.

Operatore di porcilaia: è l'operaio che con capacità acquisita per titoli o pratica aziendale svolge con competenza professionale i compiti di governo della porcilaia ed è in grado di: eseguire la punturazione e la preparazione delle miscele, nonché, a seguito di specifici corsi professionali è in grado di effettuare la fecondazione artificiale delle scrofe e di condurre impianti di depurazione.

Trattorista meccanico: è l'operaio munito di patente di guida che oltre ad essere impiegato alla guida delle trattrici è in grado anche a seguito di frequenza a corsi professionali specifici, di effettuare le riparazioni delle macchine aziendali e provvedere alla loro funzionalità ed efficienza svolgendo operazioni di manutenzione ordinaria.

Conduttore meccanico: è l'operaio che conduce autotreni o autoarticolati aziendali, provvede alla loro manutenzione e riparazione. Svolgendo anche attività polivalente all'interno dell'azienda.

Meccanico d'azienda: è l'operaio permanentemente addetto all'officina dell'azienda, che effettua tutte le riparazioni delle macchine aziendali, compresa la revisione dei motori a benzina o diesel.

Addetto al frutteto: è l'operaio che agisce autonomamente per tutta la fase di lavorazione e che effettua la potatura e l'innesto delle piante.

Specializzati

Operaio specializzato addetto agli allevamenti suinicoli: è l'operaio che svolge con competenza professionale i compiti affidatigli per il governo della porcilaia ed è in grado di preparare le miscele, eseguire iniezioni agli animali e condurre gli impianti di depurazione.

Trattorista: è l'operaio che è adibito alla guida delle trattrici ed esegue le operazioni di campagna. Il trattorista è in possesso di apposita patente di guida ed è in grado di riconoscere le parti essenziali delle macchine che gli sono affidate. Deve inoltre provvedere alle operazioni di manutenzione ordinaria delle macchine a lui affidate per consentirne la piena efficienza.

Bergamino: è l'operaio che pratica la mungitura ed è addetto al governo delle vacche nonché agli altri lavori di stalla.

Operatore di maneggio o di scuderia: è l'operaio che oltre ad essere addetto alla cura generica dei cavalli, ha acquisito per titoli o pratica aziendale, anche a seguito di frequenza ai corsi professionali di mascalcia, conoscenza e capacità professionali, che gli consentono di eseguire con competenza tutte le operazioni di governo dei cavalli (pulizia, toelettatura, alimentazione, assistenza ai parti, ferratura).

Casaro: è l'operaio addetto al caseificio, che svolge tutte le funzioni necessarie alla produzione dei formaggi.

Muratore: è l'operaio che esegue in modo soddisfacente qualsiasi lavoro di carattere murario.

Qualificati Super

Operaio d'azienda: è l'operaio addetto a compiti esecutivi nell'ambito dell'azienda cui è dipendente. E' addetto alla guida di tutte quelle macchine aziendali che non richiedono la patente di guida e provvede alla loro manutenzione.

Qualificati

Addetto all'allevamento (bovino - equino - suino - avicolo): è l'operaio addetto alla cura, al governo, al foraggiamento e all'abbeveratura del bestiame.

Settore ortofrutta: sono qualificati quei lavoratori che svolgono, nell'ambito delle aziende ortofrutticole, compiti esecutivi semplici per i quali non è richiesta una particolare professionalità.

Addetti campagne di raccolta prodotti stagionali: sono quegli operai che manualmente si dedicano alla raccolta dei prodotti stagionali, per i quali non è richiesta una particolare professionalità.

Art. 12

PROFILI PROFESSIONALI DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI

Gli operai florovivaisti si classificano come segue:

Capo giardiniere e capo coltivatore vivaista: i lavoratori che con particolare perizia eseguono tutti i lavori inerenti alle colture in piena aria e in serra, di fiori, di piante ornamentali, di sementi e vivaia, nonché alla loro difesa e sanno organizzare e distribuire il lavoro dell'azienda, in riferimento anche al personale in subordine. Particolarmente dovranno anche:

a) conoscere e trascrivere le nomenclature delle piante coltivate nell'azienda a cui sono adibiti, tracciare e sistemare con l'ausilio di disegni e planimetrie, parchi, giardini, pianure e vivaia;

b) conoscere gli imballaggi razionali per il trasporto di piante e fioraie curarne l'esecuzione, curare le consegne delle piante e dei fiori agli acquirenti e annotare le eventuali ordinazioni.

Specializzati Super : sono specializzati super:

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

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

Aiutante di composizioni floreali in vaso : è l'operaio che, con competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue le composizioni floreali in vaso.

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

Giardiniere: operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante, e le eventuali cure delle malattie stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua ed i relativi tempi nell'esecuzione nonché eventuali lavori di potatura "artistica" di piante. Inoltre predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatogli.

Conduttore meccanico: operaio che conduce autotreni o autoarticolati e macchine agricole complesse, utilizza dette macchine in modo continuativo, provvede alla loro riparazione, usando dette macchine svolgendo attività polivalente.

Specializzati:

Vivaista: è l'addetto a tutte le operazioni del vivaio che sa eseguire con sufficiente autonomia e competenza.

Addetto al giardino: è l'addetto alle operazioni di giardinaggio, conosce la varietà delle piante e sa effettuare trattamenti sanitari.

Operatore di serra: è l'addetto alla preparazione di terricciati, concimazioni, scelte delle piante per riproduzioni, disinfezioni.

Addetto alla manutenzione del verde: è l'addetto stabilmente adibito a lavori esterni che svolge con competenza professionale in maniera completa e con una buona dose di autonomia.

Trattorista e addetto macchine agricole complesse: è l'operaio che svolge detto lavoro in modo continuativo ed ha una particolare conoscenza delle operazioni che svolge.

Qualificato super: è l'operaio addetto a compiti esecutivi semplici, anche con l'utilizzo di attrezzature meccaniche semoventi.

Qualificato: è l'operaio addetto a compiti semplici anche con l'utilizzo di attrezzature meccaniche non semoventi.

Art. 13

PROFILO PROFESSIONALE PER GLI ADDETTI AGLI ALLEVAMENTI AVICOLI

Specializzati super:

Operatore di allevamento avicolo: è colui che opera negli allevamenti avicoli, che segue i cicli di produzione e provvede all'alimentazione e cura dei capi affidati, nonché effettua interventi di carattere sanitario.

Specializzati:

Operaio specializzato addetto agli allevamenti avicoli: è colui che opera negli allevamenti avicoli, che segue i cicli di produzione e provvede all'alimentazione e cura degli animali affidati, si occupa della raccolta delle uova, opera alla macchina incubatrice e seleziona le uova.

Qualificati:

Addetto all'allevamento avicolo: è l'operaio addetto all'alimentazione, alla cura, al taglio del becco, al governo e alla pulizia dell'allevamento.

Art. 14

PROFILI PROFESSIONALI DELLE AZIENDE AGRITURISTICHE

Specializzati Super:

Cuoco: è l'addetto alla preparazione dei pasti nelle aziende di ristorazione agrituristica in grado di svolgere la mansione assegnata con piena autonomia e responsabilità ed in possesso di diploma di scuola alberghiera o esperienza pluriennale.

Specializzati:

Cameriere di sala: è l'addetto al servizio di sala nelle aziende di ristorazione agrituristica.

Aiuto cuoco: è l'addetto alla preparazione dei pasti con attestato professionale.

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

Addetto alla ricezione: è il lavoratore che ha la responsabilità della tenuta del registro degli ospiti alloggiati.

Qualificati:

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

Art. 15

CAMBIAMENTI DI QUALIFICA

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuiti con salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenza dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per la qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica consolidata; nel caso in cui gli operai siano adibiti a mansioni di qualifica superiore, acquisiscono il diritto alla nuova qualifica quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio di qualifica di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, ferie e richiamo alle armi, per un periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

In ogni caso il lavoro prestato nella qualifica superiore, darà diritto al lavoratore alla differenza fra la qualifica di appartenenza e quella di sostituzione.

Art. 16

SOSTITUZIONI

In caso di espletamento di mansioni di categoria superiore, il lavoratore, in aggiunta alla sua normale retribuzione, ha diritto alla corresponsione della differenza fra la paga giornaliera di tabella della categoria sostituita e quella di appartenenza.

Titolo VI NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DI LAVORO

Art. 17

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 39 ore settimanali.

Dall'1.07.1988, la distribuzione dell'orario di lavoro, considerata di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art.30 del C.C.N.L. 05.03.1987, è la seguente:

A 1) Operai di stalla mungitori

L'orario di lavoro è di 6 ore e 40 minuti al giorno per sei giorni alla settimana. In applicazione della riduzione di orario previsto dal C.C.N.L. 05.03.1987, spettano agli operai di stalla 8 giorni di riposo compensativo.

A 2) Operai di stalla porcaro

L'orario di lavoro è di 6 ore e 30 minuti al giorno per sei giorni alla settimana.

B) Operai di campagna

Gennaio	ore 6 con sabato non lavorativo
Febbraio	ore 6 con sabato non lavorativo
Marzo	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Aprile	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Maggio	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Giugno	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Luglio	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Agosto	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo

Settembre	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Ottobre	ore 8 con sabato pomeriggio non lavorativo
Novembre	ore 6 con sabato non lavorativo
Dicembre	ore 6 con sabato non lavorativo

In applicazione della riduzione di orario prevista dal C.C.N.L. 05.03.1987, spettano agli operai di campagna 28 ore di riposo compensativo.

L'orario di lavoro degli operai di campagna si effettua con l'osservanza delle seguenti disposizioni:

a) l'orario comincia in cascina e finisce sul campo;

l'operaio deve essere presente in cascina almeno 10 minuti prima dell'inizio del lavoro per ricevere le disposizioni operative;

b) l'orario di lavoro consta, di regola, delle ore giornaliere divise in due periodi uguali e continuativi, con un periodo di riposo intermedio, che di norma, avrà la durata di 3 ore nei mesi di maggio, giugno, luglio e agosto e di due ore negli altri mesi;

c) i due anzidetti periodi di lavoro possono subire un particolare intervallo, di mezz'ora o di un'ora quando ragioni tecniche lo richiedano, con particolare riferimento al bestiame.

Per ragioni tecniche è data facoltà al datore di lavoro di anticipare l'inizio del lavoro mattutino o di posticipare quello del lavoro pomeridiano. E' data facoltà al datore di lavoro di prevedere un orario di lavoro articolato in modo diverso da quello previsto contrattualmente.

Necessità particolari che richiedessero un cambiamento dell'orario comunicato, dovranno essere concordate coi lavoratori, i datori di lavoro e le relative OO.SS.

Art. 18

ORARIO DI LAVORO OPERAI FLOROVIVAISTI

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

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al 1° comma dell'art. 29 del C.C.N.L., si prevede la possibilità di distribuire l'orario di lavoro in 5 giorni escluso il sabato, oppure in 5 giorni di 7 ore con sabato mattina di 4 ore.

E' facoltà delle aziende di scegliere fra i due tipi di orario, con vincolo semestrale comunicandolo ai lavoratori entro il 31.12 dell'anno precedente.

Necessità particolari che richiedessero un cambiamento dell'orario comunicato, dovranno essere concordate coi lavoratori, i datori di lavoro e le relative OO.SS.

Art. 19

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO- NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni indicati nell'art. 23.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

Durante l'epoca della preparazione del terreno, delle semine e del raccolto di prodotti, il datore di lavoro, quando ne ravvisi la necessità per ragioni di carattere tecnico, può a suo giudizio, far eseguire ore suppletive fino ad un massimo di due al giorno.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario non potrà superare le 250 ore annue.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

	PER OPERAI AGRICOLI	PER OPERAI FLOROVIVAISTI
- lavoro straordinario	25%	29%
- lavoro festivo	35%	40%
- lavoro notturno	40%	48%
- lavoro straordinario festivo	40%	50%
- lavoro festivo notturno	45%	55%

- per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.
Il lavoro straordinario o festivo può essere compensato con un periodo di riposo di durata doppia, da effettuarsi nei giorni successivi durante l'orario normale di lavoro.

Art. 20

ORARIO DI IRRIGAZIONE

L'orario di lavoro dell'operaio addetto al lavoro di irrigazione può essere protratto oltre le 8 ore giornaliere; le ore effettuate in più saranno retribuite con la paga oraria maggiorata del 25%.
La stessa maggiorazione sarà riconosciuta al lavoratore per il lavoro prestato nelle ore notturne o festive.
L'operaio che viene occupato nel lavoro di irrigazione per 16 ore consecutive non può essere comandato ad altro lavoro se non dopo trascorse 8 ore dal termine del lavoro di irrigazione.
Per dette ore non sarà effettuata alcuna trattenuta quando esse cadono durante il periodo di lavoro, ne si farà luogo ad alcun compenso se cadono in periodo di riposo.

Art. 21

INTERRUZIONI E RECUPERI

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestato nella giornata.
Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate, saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.
Per l'operaio a tempo indeterminato il recupero delle ore non lavorative a causa di intemperie dovrà effettuarsi entro 15 giorni dall'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.
Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972 n. 457.

Art. 22

RIPOSO SETTIMANALE

Ogni salariato ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
Solo quando motivi di ordine tecnico non lo consentano, il riposo settimanale può essere spostato ad altro giorno della settimana; in tale caso si dovranno creare dei turni di lavoro, allo scopo di garantire il riposo a tutti i lavoratori.
Il diritto, di norma irrinunciabile, al riposo settimanale sarà derogato solo nei casi in cui si renda impossibile l'avvicendamento dei lavoratori. In tali casi, per le giornate di mancato riposo sarà corrisposta ai lavoratori la maggiorazione prevista dall'art. 19.

Art. 23

GIORNI FESTIVI - FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Sono giorni festivi le Domeniche e i seguenti:

- 1) - Il lunedì della sagra o della fiera o il giorno del Patrono delle singole parrocchie, salvo diverse consuetudini esistenti nei singoli centri rurali;
- 2) - Gennaio - Capo d'anno;
- 3) - Gennaio - Epifania;
- 4) - Lunedì di Pasqua;
- 5) - Agosto, Assunzione di Maria Vergine;
- 6) - Novembre, Tutti i Santi;
- 7) - Dicembre, Immacolata Concezione;
- 8) - Dicembre, S.S. Natale;
- 9) - Dicembre, S. Stefano;
- 10) - Il giorno del Patrono della Diocesi;
- 11) - 25 Aprile, Anniversario della Liberazione;
- 12) - 1 Maggio, Festa del Lavoro;
- 13) - 2 Giugno, Festa della Repubblica.

Agli operai che prestano la loro opera nelle Festività Nazionali e infrasettimanali è dovuta, oltre alla normale retribuzione, la maggiorazione per il lavoro festivo.
Le festività infrasettimanali cadenti in domenica avranno lo stesso trattamento delle festività nazionali. Pertanto, agli operai spetterà una retribuzione aggiuntiva, corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 24

FESTIVITÀ' SOPPRESSE

Le festività sopresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S. Pietro.) sono giorni lavorativi a tutti gli effetti.
Il valore delle suddette festività, ridotto della frazione di festività cadenti in domenica e dei ratei di 13[^], 14[^] indennità di anzianità e ferie, viene aggiunto alla paga base.
Tale valore verrà aggiornato ad ogni aumento contrattuale.

Art. 25

FERIE

Agli operai a tempo indeterminato compete un periodo annuale di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi. Le ferie devono essere compatibili con le esigenze aziendali.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di lavoro prestato.
Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero.
Il godimento delle ferie può essere conteggiato ad ore, pertanto alle 26 giornate riconosciute dal C.C.N.L. corrispondono 169 ore annue.
Il lavoratore ha diritto al godimento comunque dell'intero monte ore.
E' riconosciuto al lavoratore il diritto di richiedere ed ottenere, compatibilmente con le esigenze aziendali, il godimento delle ferie anche in un'unica soluzione. In tal caso il lavoratore dovrà farne richiesta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima.

Per i giovani dai 14 ai 16 anni il periodo di ferie non potrà essere inferiore a 30 giorni di calendario. Il recente D.Lgs 213/2004 ha introdotto alcune modifiche di rilievo del D.lgs 66/2003. In particolare, per quanto riguarda la disciplina delle ferie, il nuovo testo dell'art.10 del D.L.gs.66/2003 stabilisce:

- il diritto del lavoratore ad un periodo annuale minimo di 4 settimane di ferie;
- **il diritto/l'obbligo** alla fruizione di almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione (le due settimane devono essere consecutive, a richiesta del lavoratore);
- la possibilità di fruire del restante periodo di due settimane di ferie nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;
- il divieto di monetizzazione delle 4 settimane di ferie garantite, fatto salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

La richiesta del periodo di ferie e l'accettazione delle stesse deve risultare da atto scritto. Nel caso i provvedimenti legislativi impongano mutamenti, le parti si impegnano a rivedere l'art. 25 del vigente C.P.L..

Art. 26

PERMESSI

Gli operai a tempo indeterminato hanno diritto, su loro richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali ai seguenti permessi annui retribuiti:

- giorni 10 lavorativi, in caso di matrimonio;
- giorni 3 lavorativi nel caso di morte di familiare convivente **e non**, entro il secondo grado, (L. 8.03.2000 n.° 53).
- giorni 1 di permesso retribuito per il padre, per l'assistenza alla madre, in occasione della nascita dei figli. Il costo di detta giornata sarà a carico dall'azienda e rimborsato (retribuzione più contributi) dal fondo prestazioni integrative, (previa presentazione al CIMI tramite apposito modulo).

Il lavoratore donatore di sangue ha diritto ad usufruire di un periodo di riposo, immediatamente successivo al prelievo del sangue, della durata di 24 ore, senza che venga fatta alcuna trattenuta salariale.

Art. 27

PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, per le aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato, ed il 10% per le aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

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

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate a successivi accordi fra le organizzazioni sindacali.

Art. 28

PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa ai corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco del 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 a detti corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, le aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per le aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto sono demandate a successivi accordi fra le organizzazioni sindacali.

Art. 29

SERVIZI DI SOSTITUZIONE

Al fine di favorire il godimento dei riposi settimanali e delle ferie e le sostituzioni in caso di malattia e infortunio, vengono costituiti, per aree omogenee e per un numero di aziende sufficienti ad assicurare una razionale organizzazione, dei servizi di sostituzione.

La promozione e l'organizzazione tecnica dei servizi sono affidate al CAPA, sulla base della normativa comunitaria e regionale vigente.

Titolo VII NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30

RETRIBUZIONE

La retribuzione del lavoratore è così composta:

- a) salario contrattuale;
- b) remunerazione per le festività soppresse di cui all'art. 23;
- c) scatti di anzianità;
- d) eventuali generi in natura.

La retribuzione degli operai agricoli dai 15 ai 16 anni di età è pari al 90% della retribuzione intera, ad eccezione degli addetti al settore zootecnico da latte, ai quali compete l'intera retribuzione indipendentemente dall'età.

La retribuzione spettante ai lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sarà liquidato entro il giorno 10 del mese successivo.

Entro il giorno 25 di ogni mese, a richiesta del lavoratore, dovrà essere corrisposto un acconto sulla retribuzione mensile.

AUMENTI SALARIALI

I salari contrattuali vigenti sono incrementati del 6,7% per ciascun livello professionale stabilito dal Contratto Provinciale. Tale incremento viene così ripartito:

- con decorrenza 01-07-2008: 3,0%;
- con decorrenza 01-01-2009: 3,7%.

Detti aumenti verranno applicati ai salari vigenti al 31.12.2007.

Per i lavoratori in forza alla data della stipula del presente accordo viene riconosciuta un'indennità una-tantum pari a € 250,00 uguale per tutti gli operai OTI; per gli OTD l'indennità una-tantum è di € 100,00, uguale per tutti. Dette una-tantum verranno corrisposte con la mensilità del mese di luglio c.a..

OPERAI ADDETTI ALLE OPERAZIONI DI RACCOLTA

In applicazione dell'ex Art. 54 del CCNL 27.11.91, si ritiene di aggiungere alla paga base nazionale mensile di € 26,86, a titolo di integrativo provinciale € 90,27. La paga base provinciale sarà quindi uguale alla paga base nazionale prevista per l'operaio comune.

In considerazione delle caratteristiche della agricoltura cremonese si dà atto che nella provincia di Cremona non esistono vere e proprie grandi campagne di raccolta e pertanto le tariffe dell'ex art. 54 di cui al comma precedente saranno applicate a tutte le operazioni di raccolta, nonché alla emasculazione ed impollinazione del mais da seme.

RETRIBUZIONE LAVORO DI STALLA

Compenso domenicale

Al capo bergamino, al capo porcaro, al bergamino e al porcaro, che prestano la loro opera in giorno di domenica fruendo del riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana spetta, in aggiunta al salario, una indennità di € 5,00 per ogni domenicadi lavoro.

Indennità notturna

Per il lavoro notturno effettuato dai bergamini e capi bergamini viene fissato un compenso forfettario annuo di € 350,00, il valore rimarrà in vigore fino al prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 31

TREDICESIMA MENSILITÀ E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Ogni operaio agricolo ha diritto alla tredicesima mensilità, calcolata sulla paga in vigore nel mese di dicembre, ed alla quattordicesima mensilità, calcolata sulla paga in vigore nel mese di aprile.

La tredicesima deve essere corrisposta entro il 31 dicembre e la quattordicesima entro il 30 aprile di ciascun anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno solare, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima e della quattordicesima quanti sono i mesi di lavoro prestato.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si calcolano come mese intero.

Ai fini del calcolo della tredicesima e della quattordicesima mensilità, si terrà conto anche del valore sostitutivo assunto per la casa e l'orto. Per il solo capo operaio si terrà conto anche del valore del latte.

Art. 32

SCATTI DI ANZIANITÀ'

Con decorrenza 1° febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a € 11,36 mensili se operai qualificati, € 11,93 mensili se operai qualificati-super, a € 12,50 mensili se operai specializzati, a € 12,78 mensili se operai specializzati super, a € 13,24 se capi bergamini, a € 13,35 se capi operai.

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 alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica: in tal caso, lo

stesso operaio avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di cinque.

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

Anzianità convenzionale. Il lavoratore assunto, che abbia già prestato la propria opera per oltre 10 anni con la stessa qualifica, ha diritto, ad una anzianità convenzionale di sei anni.

Art. 33

INDENNITÀ SPECIALI

Interessenza latte: ai bergamini e ai capi-bergamini spetta un premio di mungitura, in proporzione ai giorni di presenza in stalla.

Il premio va calcolato su di un numero di quintali di latte eccedente una quota (franchigia) che viene determinata ogni anno. Il valore che se ne ricava viene moltiplicato per 0,70 del prezzo del latte depurato dell'IVA.

Il premio spetta anche ai sostituti del bergamino e del capo-bergamino, in proporzione ai giorni di presenza in stalla.

La franchigia viene calcolata ogni anno in base al prezzo del latte ed al valore delle feste infrasettimanali.

Fecondazione artificiale allevamenti bovini: all'operaio, che effettua la fecondazione artificiale compete una indennità forfettaria di € 4,00 per ogni fecondazione indipendentemente dalle ore impiegate per l'operazione.

Assistenza parti: il capo bergamino o il suo sostituto, hanno diritto ad una indennità di € 4,00 per ogni parto, a compenso dell'assistenza prestata, indipendentemente dalle ore impiegate per l'operazione.

Uso trattore: per ogni ora di effettivo uso del trattore oltre le 900 (novecento), il trattorista ha diritto ad una indennità suppletiva oraria pari al 20% del salario.

Riconoscimento annuale aziendale: viene riconosciuto ai lavoratori dipendenti che alla data del 31.12.2004, abbiano superato 15 anni di servizio presso la stessa impresa, il valore di € 100,00 lordi annui. Tale premio non inciderà sugli altri elementi contrattuali. Lo stesso verrà riconosciuto ai lavoratori che ne hanno maturato il diritto e che siano in forza al 31.12 di ogni anno.

Onorificenza per il lavoro svolto in campo agricolo:

Le Organizzazioni Sindacali potranno presentare al CAPA, la richiesta del riconoscimento su apposito modulo, indicante i periodi lavorativi dei lavoratori, che hanno prestato in campo agricolo, ed in provincia di Cremona, per almeno 25 anni di attività anche non consecutivi a tempo indeterminato.

Successivamente il CAPA rilascerà ai lavoratori una certificazione con attestato di merito a riconoscimento della professionalità.

Le domande dovranno essere presentate entro il 31.12 di ogni anno.

Art. 34

GENERI IN NATURA

Casa orto e rustici

Ad ogni lavoratore capo famiglia sono assegnati in godimento la casa di abitazione, il rustico, il porcile, il pollaio ed un orto di mq. 175.

La casa di abitazione deve essere nelle condizioni di abitabilità previste dai regolamenti igienico-sanitari e sufficiente alla famiglia del lavoratore.

I locali di abitazione devono, a cura del lavoratore, essere conservati nello stato di consegna, salvo l'uso.

E' riconosciuto al salariato fisso il diritto di abitare fuori cascina. Nel caso in cui il lavoratore rinunci ai locali a sua disposizione, non percepirà la prevista indennità sostitutiva. Qualora la casa di abitazione e l'orto non possano essere messi a disposizione del lavoratore, questi sarà compensato dal datore di lavoro con una indennità sostitutiva annua di € 103,29 per la casa e di € 17,04 per l'orto.

Prelievo latte

Ogni operaio a tempo indeterminato ha diritto al ritiro di un litro di latte al giorno, se prodotto in azienda, al prezzo mensile o annuale determinato dalla **contrattazione**

I capi bergamini, i bergamini e i capi operai hanno diritto al prelievo di un litro di latte giornaliero gratuito.

Attrezzi e utensili

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare verrà trattenuto dalla retribuzione.

Indumenti di lavoro

Il datore di lavoro deve fornire due tute all'anno.

Art. 35

TRASFERTE

Il dipendente che per esigenze di servizio deve recarsi fuori dall'azienda, rimanendovi anche nelle ore dei pasti e/o dovendo pernottare, ha diritto ad una indennità di trasferta nelle seguenti misure:

- per la colazione	€	2,33
- per il pranzo	€	876
- per la cena	€	876

per il pernottamento il rimborso a piè di lista.

Al salariato comandato ai lavori di spurgo delle rogge che si effettuino a distanza superiore a 5 Km. dall'azienda, deve essere corrisposta una indennità di trasferta pari ad un'ora di lavoro.

Titolo VIII PREVIDENZA E ASSISTENZA

Art. 36

CONSERVAZIONE DEL POSTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia e infortunio extraprofessionale, l'azienda garantisce al lavoratore la conservazione del posto di lavoro fino a 180 giorni di assenza consecutivi oppure fino a 180 giorni cumulativi nell'anno solare.

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

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio e del porcile eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.

Art. 37

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Nel caso di malattia, infortunio e malattia professionale, viene corrisposta ai lavoratori agricoli una indennità integrativa a quelle previste dalla legge.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato, l'integrazione per malattia deve garantire il 100% del salario contrattuale di qualifica, per un periodo di 180 giorni; l'integrazione per infortuni o malattia professionale deve garantire il 100% del salario contrattuale di qualifica a partire dal primo giorno e fino a 12 mesi dall'infortunio.

L'azienda corrisponderà al lavoratore la 14^a mensilità, la 13^a mensilità, le ferie e l'indennità di licenziamento, rapportati ad un massimo di 180 giorni di calendario in caso di malattia e a 12 mesi in caso di infortunio, anche se la malattia, l'infortunio o la malattia professionale si protraggono per una durata superiore.

Durante il periodo di assenza per malattia o infortunio il lavoratore ha diritto alla fornitura gratuita di mezzo litro di latte al giorno.

Agli operai a tempo determinato in caso di infortunio, malattia o malattia professionale vengono pagati i primi tre giorni di carenza e l'integrazione al 100% della paga risultante da busta paga.

Nell'ambito dell'attuale contribuzione viene dato mandato al Consiglio di Amministrazione della C.I.M.I. affinché in via sperimentale possa individuare la definizione di nuovi interventi per prestazioni aggiuntive all'integrazione di malattia e infortuni a favore dei lavoratori.

Nel caso di malattia dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, tramite la Cassa C.I.M.I., verrà indennizzato il 100% del salario di riferimento per i primi sessanta giorni, il 50% del salario di riferimento per altri trenta giorni, per un totale massimo di novanta giornate indennizzabili nell'anno solare.

Attraverso la Cassa C.I.M.I. si prevede l'erogazione dell'integrazione per i periodi di astensione obbligatoria per maternità solo per le dipendenti. Detta integrazione viene effettuata nella misura del 20%.

Art. 38

CASSA INTEGRATIVA MALATTIA E INFORTUNI

Alla corresponsione delle integrazioni salariali, di cui all'art. 37, provvede la Cassa integrativa malattia e infortuni (C.I.M.I.), istituita e gestita dalle organizzazioni sindacali contraenti.

La Cassa provvede al reperimento delle somme necessarie per l'erogazione delle integrazioni mediante riscossione di un contributo a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La quota a carico dei lavoratori, pari al 49% del contributo, è anticipata dai datori di lavoro e da questi trattenuta ai propri dipendenti in sede di liquidazione dei salari.

L'ammontare del contributo e le modalità di riscossione sono stabiliti mediante apposita convenzione.

Se durante la validità del presente contratto dovessero intervenire disposizioni di legge, che disciplinassero in tutto o in parte la materia delle integrazioni, le norme si intenderanno assorbite dalle nuove disposizioni legislative. In ogni caso, l'onere globale posto per legge e per contratto a carico delle aziende non potrà aumentare.

Qualora l'importo riscosso annualmente non fosse sufficiente a far fronte alle spese per le integrazioni e a quelle di gestione, il contributo dell'anno successivo verrà aumentato in misura da coprire la differenza.

Per qualsiasi motivo, la convenzione relativa al funzionamento della C.I.M.I. non venisse rinnovata, verrà ripristinato per i salariati fissi il trattamento di malattia o infortunio previsto dall'art. 39 del patto colonico in vigore nell'annata agraria 1962-63.

Art. 39

ANTICIPAZIONI INDENNITÀ DI MALATTIA E INFORTUNIO

Le parti si impegnano ad anticipare, previo accordo con gli enti erogatori, le indennità di malattia, infortunio e malattia professionale agli operai a tempo indeterminato.

In via transitoria, per la durata del presente contratto, la C.I.M.I. provvede ad anticipare agli operai a tempo indeterminato il trattamento salariale spettante in caso di malattia e infortunio. La suddetta anticipazione sarà effettuata dopo che la C.I.M.I. avrà stipulato con gli enti previdenziali una convenzione diretta al recupero delle indennità anticipate.

Art. 40

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Si applicano le leggi vigenti.

Titolo IX - TUTELA DELLA SALUTE, PREVENZIONE E SALVAGUARDIA AMBIENTALE

Art. 41

CENTRO DI INFORMAZIONE

E' istituito presso il C.A.P.A. un centro di informazione sulle problematiche dell'antifortunistica (81/2008) e della tutela ambientale, con particolare riferimento a:

- manipolazione, irradiazione di sostanze nocive;
- corretto uso dei mezzi meccanici e macchine operatrici;
- promozione ed informazione sulle sperimentazioni in atto per uno sfruttamento corretto del territorio e dell'ambiente;
- modalità di formazione dei delegati alla sicurezza, integrando quanto di fatto già in essere.

Tale centro di informazione dovrà essere dotato di apposita struttura tecnica operativa. In sede di Consiglio di amministrazione del C.A.P.A. verranno individuate le forme per il necessario finanziamento.

Per la partecipazione ai corsi sulla sicurezza effettuati nel periodo da novembre a marzo, viene concessa una mezza giornata di permesso retribuito.

Art. 42

VISITE PREVENTIVE

Al fine di prevenire l'insorgere di malattie professionali, le associazioni sindacali si impegnano a stipulare con l'ASL una convenzione per l'attuazione da parte del servizio di tutela della salute del lavoro di un programma di visite a favore degli operai agricoli.

Per l'effettuazione della visita spetta agli operai una mezza giornata di permesso retribuito. Un'altra mezza giornata sarà concessa in caso di visita di richiamo disposta dall'ASL.

Il costo della visita è a carico delle aziende.

Art. 43

CONTROLLI DELLE CONDIZIONI AMBIENTALI NELLE AZIENDE

Onde valutare l'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia ed al fine di predisporre le misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore, in relazione all'insorgere di malattie professionali e di rimuovere le cause che la determinano, è consentito agli organi pubblici preposti di effettuare sopralluoghi nelle aziende agricole.

Le associazioni dei datori di lavoro, con le associazioni sindacali dei lavoratori, una volta accertate le situazioni irregolari agli effetti dell'ambiente di lavoro, si impegnano a promuovere tutte le iniziative atte a rimuovere le stesse.

Art. 44

MAPPA DEL RISCHIO

Le associazioni sindacali si impegnano a collaborare con l'ASL per l'elaborazione della mappa del rischio e per l'adozione del libretto personale di rischio del lavoratore, che sarà tenuto a cura di quest'ultimo.

Art. 45

LAVORI NOCIVI

I lavoratori addetti alle operazioni di difesa antiparassitaria dei pioppeti, frutteti, vigneti hanno diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, a parità di retribuzione, di 2 ore e 20 minuti.

I lavoratori addetti alla distribuzione di anticrittogamici a terra hanno diritto alla riduzione dell'orario giornaliero di lavoro di 1 ora, a parità di salario.

Le aziende dovranno provvedere alla dotazione dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti leggi in materia.

Art. 46

LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI ED ALCOLISTI

Sono recepite le normative previste dal C.C.N.L. per i lavoratori tossicodipendenti estendendone gli effetti ai lavoratori riconosciuti alcolisti e che si sottopongono a programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi.

Titolo X SOSPENSIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 47

TRAPASSO AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 48

SERVIZIO MILITARE

Per il servizio militare dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 49

NORME DISCIPLINARI

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

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

Salvo ogni diritto sancito dalle leggi è in facoltà del datore di lavoro applicare una multa fino ad un massimo di due ore di salario per le seguenti mancanze:

- a) presentazione al lavoro in stato di ubriachezza;
- b) ritardo, interruzione, abbandono od assenza dal lavoro senza giustificato motivo;
- c) infrazione al regolamento aziendale, ove esiste.

L'importo della multa va trattenuto dalla retribuzione.

In caso di controversia, a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione.

Art. 50

DISCIPLINA LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo.

a) Giusta causa

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

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni, che sono considerate dimissioni a tutti gli effetti;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nella mancanza che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal CCNL o dal presente contratto;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- il furto in azienda.

b) giustificato motivo

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

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;

- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione della conduzione aziendale;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 52 del presente contratto.

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

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e le procedure dall'art. 56 esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2°, della L. n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici.

Art. 51

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

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

Art. 52

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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

I termini di preavviso che decorrono dalla data del ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

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

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

Il lavoratore può opporsi al licenziamento entro 10 giorni dal ricevimento della raccomandata, direttamente o tramite la propria organizzazione sindacale.

Detta opposizione sarà esaminata preliminarmente dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni sindacali, al fine di tentare una amichevole composizione della controversia.

Nel caso non si raggiunga un accordo, la vertenza potrà essere demandata all'esame della Commissione paritetica provinciale di cui all'art. 4 che dovrà, entro 10 giorni, esaminare il caso.

Qualora anche nel secondo tentativo di conciliazione l'accordo non fosse raggiunto, sarà richiesto un incontro alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Nei casi di licenziamento per giusta causa, i termini suddetti saranno ridotti della metà.

Art. 53

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso diviso per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità del contratto integrativo provinciale 30.05.1980, come da tabelle I e L.

Agli operai a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% della paga base nazionale, dell'indennità di contingenza e del salario integrativo provinciale.

Art. 54

CASSA ACCANTONAMENTO INDENNITÀ LICENZIAMENTO

Con decorrenza 1.01.76 è istituita la Cassa Accantonamento Indennità Licenziamento Lavoratori Agricoli Cremonesi (CAILLAC).

Le indennità di licenziamento maturate da tutti gli operai a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio 1976, al netto di acconti già corrisposti, dovranno essere versati ad una apposita Cassa, come da convenzione stipulata presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione in data 30 luglio 1975.

Detta convenzione è parte integrante del presente contratto.

Art. 55

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva di preavviso e quella di anzianità vengono corrisposte agli aventi diritto, secondo le norme dell'art. 2122 del codice civile.

Diritti dei familiari

Nel caso di morte del lavoratore o di risoluzione del rapporto per malattia o infortunio, la famiglia del lavoratore continuerà a godere gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio e del rustico per tutta l'annata in corso, mantenendo il diritto alle eventuali partecipazioni iniziate, salvo i dovuti conguagli.

E' facoltà del datore di lavoro di sostituire il defunto o invalido permanente con altro componente della famiglia del lavoratore.

Art. 56

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversie tra datori di lavoro e lavoratori, salvo quanto previsto dall'art. 52, prima di passare la controversia alla Direzione provinciale del lavoro e successivamente all'autorità giudiziaria competente, deve essere esperito sollecito, amichevole tentativo di componimento fra i rappresentanti sindacali delle parti.

Art. 57

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie che dovessero sorgere in ordine alla applicazione ed all'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle organizzazioni sindacali contraenti, per il loro sollecito, amichevole componimento.

Titolo XI - DIRITTI SINDACALI

Art. 58

DELEGATO D'AZIENDA

Nelle aziende che occupano 5 o più dipendenti (salariati fissi ed avventizi) sarà eletto un delegato d'azienda, nell'ambito di ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 60 del presente contratto.

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati, con lettera delle organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessati, alle organizzazioni provinciali dei datori di lavoro aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto, ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I delegati iniziano il loro mandato dalla data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

- vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e a realizzare opportune condizioni igienico sanitarie e sociali di competenza del conduttore;
- incontrarsi almeno una volta all'anno con la direzione aziendale per esaminare la possibilità di far godere ad ogni dipendente le ferie, i riposi settimanali e i riposi compensativi.

Art. 59

RIUNIONI IN AZIENDA

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

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali, su materia di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Delle 13 ore retribuite per riunioni di carattere sindacale, 5 potranno essere usufruite per assemblee di carattere interaziendale e comunale.

Art. 60

TUTELA DELEGATO DI AZIENDA

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

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

Art. 61

PERMESSI SINDACALI

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

Tali permessi sono di 11 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che sono delegati aziendali, tali permessi sono di 4 ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.

Nelle aziende che occupino 5 dipendenti, i delegati aziendali hanno diritto, invece, a 30 ore complessive annue di permessi sindacali, cumulabili entro il periodo massimo di un semestre, anche se delegati sono eletti in numero maggiore di uno.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 10 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima, quando trattasi di permessi retribuiti, e tre giorni prima, quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali nella stessa azienda.

La notifica dei nominativi dei lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera delle organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori interessati alle organizzazioni provinciali dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto e per conoscenza alle direzioni aziendali.

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

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

Art. 62

TRATTENUTA PER DELEGA

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare.

La trattenuta verrà effettuata in concomitanza con il pagamento della 14^a mensilità.

A partire dal 2009 in concomitanza dell'erogazione della 13^a mensilità verrà effettuata la trattenuta sindacale per l'anno successivo

Art. 63

CONTRIBUTO PER ASSISTENZA CONTRATTUALE

I datori di lavoro e i lavoratori agricoli sono tenuti a versare a favore delle rispettive organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il presente contratto, un contributo a titolo di assistenza contrattuale.

L'entità del contributo e le modalità di riscossione sono determinate da apposite convenzioni.

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

Le tabelle salariali debbono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale.

Art. 64

ESCLUSIVITA' DI STAMPA

A livello provinciale sono estesi gli obblighi e gli impegni previsti dall'art. 91 del C.C.N.L..

Titolo XII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

In deroga a quanto previsto dall'art. 54 del vigente contratto, le parti convengono di lasciare alla volontà dei singoli datori di lavoro l'accantonamento della indennità di licenziamento dei lavoratori dipendenti presso la Cassa medesima.

Tale deroga avrà validità fino alla data di entrata in vigore della legge che ponga a carico delle aziende agricole l'anticipazione delle indennità di malattia o infortunio ai propri dipendenti.

Comunque, la durata della deroga non potrà essere inferiore alla validità del presente contratto.

TABELLE ALLEGATE

TABELLA A

**Valori operai agricoli
(01-07-2008)**

	Salario contrattuale
Capo operaio	1.455,86
Capobergamino	1.448,27
Superspecializzato	1.409,97
Specializzato	1.329,11
Qualificato super	1.235,26
Qualificato	1.167,25
Raccolta	935,43

TABELLA B

**Valori operai agricoli
(01-01-2009)**

	Salario contrattuale
--	-----------------------------

Capo operaio	1.508,15
Capobergamino	1.500,28
Superspecializzato	1.460,61
Specializzato	1.376,85
Qualificato super	1.279,62
Qualificato	1.209,18
Raccolta	1.019,64

TABELLA C

**Valori avventizi agricoli
(01-07-2008)**

TABELLA D

Valori avventizi agricoli

	Qualificati	Specializzati	Raccolta
Paga oraria			
Fino a 16 anni	8,06	9,17	
Oltre 16 anni	8,95	10,19	7,59
Straordinaria			
Fino a 16 anni	9,60	10,93	
Oltre 16 anni	10,67	12,15	9,04
Quota TFR	0,59	0,67	0,50

(01-01-2009)

	Specializzati	Qualificati	Raccolta
Paga oraria			
Fino a 16 anni	9,50	8,34	
Oltre 16 anni	10,56	9,27	7,87
Straordinaria			
Fino a 16 anni	11,32	9,94	
Oltre 16 anni	12,58	11,05	9,38
Quota TFR	0,70	0,61	0,52

TABELLA E

Valori operai floro vivaisti

(01-07-2008)

	Salario contrattuale
Capo operaio	1.477,92
Superspecializzato	1.429,62
Specializzato	1.347,80
Qualificato super	1.253,52
Qualificato	1.182,62

TABELLA F

Valori operai floro vivaisti

(1-1-2009)

	Salario contrattuale
Capo operaio	1.531,00
Superspecializzato	1.480,96
Specializzato	1.396,21
Qualificato super	1.298,54
Qualificato	1.225,09

TABELLA G

**Valori avventizi florovivaisti
(01-07-2008)**

	Specializzati	Qualificati
Paga oraria		
Fino a 16 anni	9,30	8,16
Oltre 16 anni	10,34	9,07
Straordinaria		
Fino a 16 anni	11,37	9,98
Oltre 16 anni	12,63	11,09
Quota TFR	0,68	0,60

TABELLA H

**Valori avventizi florovivaisti
(1-1-2009)**

	Specializzati	Qualificati
Paga oraria		
Fino a 16 anni	9,64	8,45
Oltre 16 anni	10,71	9,39
Straordinaria		
Fino a 16 anni	11,78	10,33
Oltre 16 anni	13,09	11,48
Quota TFR	0,71	0,62

TABELLA I

**GIORNATE DI INDENNITA' DI ANZIANITA' SPETTANTI AGLI OPERAI A TEMPO
INDETERMINATO FINO AL 31/5/1982**

PERIODI	ANZIANITA' IN AZIENDA	GIORNATE SPETTANTI
Fino all'11-11-61	Per ogni anno	7
Dall'11-11-61 al 11-11-63	Fino a 2 anni	7
	Da 2 a 4 anni	8
	Da 4 a 6 anni	10
	Oltre i 6 anni	12
Dall'11-11-63 all'11-11-68	Fino a 6 anni	10
	Oltre i 6 anni	12
Dall'11-11-68 all'11-11-69	Fino a 6 anni	12
	Oltre i 6 anni	14
Dall'11-11-69 all'11-11-71	Fino a 10 anni	14
	Da 10 a 15 anni	16
	Da 15 a 20 anni	18
	Oltre i 20 anni	20
Dall'11-11-71 all'11-11-73	Fino a 15 anni	16
	Da 15 a 20 anni	18
	Oltre i 20 anni	20
Dall'11-11-73 al 31-12-76	Fino a 20 anni	18
	Oltre i 20 anni	20
Dall'1-1-77 al 31-12-77	Per ogni anno	20
Dall'1-1-78 al 31-12-78	Per ogni anno	22
Dall'1-1-79	Per ogni anno	26

TABELLA L

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

GIORNATE DI INDENNITA' SPETTANTI AI CAPI OPERAI
FINO AL 31-5-1982

PERIODI	ANZIANITA' IN AZIENDA	GIORNATE SPETTANTI
Fino all'11-11-61	Per ogni anno	10
Dall'11-11-61 all'11-11-68	Fino a 2 anni	14
	Da 2 a 4 anni	15
	Da 4 a 6 anni	17
	Oltre i 6 anni	19
Dall'11-11-68 all'11-11-70	Fino a 2 anni	16
	Da 2 a 4 anni	17
	Da 4 a 6 anni	19
	Oltre i 6 anni	21
Dall'11-11-70 al 31-12-76	Fino a 2 anni	18
	Da 2 a 4 anni	19
	Da 4 a 6 anni	21
	Oltre i 6 anni	23
Dall'1-1-77 al 31-12-77	Fino a 2 anni	20
	Da 2 a 4 anni	20
	Da 4 a 6 anni	21
	Oltre i 6 anni	23
Dall'1-1-78 al 31-12-78	Fino a 6 anni	22
	Oltre i 6 anni	23
Dal'1-1-79	Per ogni anno	26

Il giorno.....con la presente scrittura

il Sig.....

conduttore dell'azienda agricola.....

Situata nel comune di.....

Assume alle proprie dipendenze il Sig.....

Nato ail.....

Codice fiscale.....

Con la qualifica di.....

E la mansione di.....

Il periodo di prova è stabilito ingiorni.

Le parti riconoscono piena efficacia alle norme contrattuali del vigente contratto di lavoro e alle eventuali variazioni che venissero apportate.

IL LAVORATORE

IL DATORE DI LAVORO

.....

.....

Spettabile C. I. M. I. CASSA INTEGRAZIONE MALATTIA INFORTUNI C R E M O N A

**RICHIESTA DI RICONOSCIMENTO PER IL LAVORO SVOLTO
IN CAMPO AGRICOLO**

Il/la Sottoscritto/a _____

Nato/a il ___/___/___ **a** _____ **Prov.** _____

Codice Fiscale ___/___/___/___/___/___/___/___/___/___/___/___/___/___/___/___

Residente a _____ **Prov.** _____

In via/piazza _____ **Tel.** _____

Attualmente dipendente dall'Azienda _____

Sita nel Comune di _____ **Prov.** _____

Indirizzo Azienda _____

Con la qualifica di _____

DICHIARA

**Di aver prestato attività lavorativa a tempo indeterminato in campo
agricolo presso le seguenti aziende:**

1) Az. Agr. _____

Comune di _____ Via _____

dal ___/___/___ al ___/___/___ e dal ___/___/___ al ___/___/___

2) Az. Agr. _____

Comune di _____ Via _____

dal ___/___/___ al ___/___/___ e dal ___/___/___ al ___/___/___

3) Az. Agr. _____

Comune di _____ Via _____

dal ___/___/___ al ___/___/___ e dal ___/___/___ al ___/___/___

**Si prega di allegare il libretto di lavoro o qualsiasi documento comprovante il servizio prestato nel
settore agricolo (buste paga, ecc.)**

DATA _____ **FIRMA** _____