

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

valido per i lavoratori dipendenti
da aziende agricole e florovivaistiche
della provincia di Lodi

12 aprile 2012

*Le fotografie di copertina sono state gentilmente concesse
dalla Provincia di Lodi - Settore Agricoltura*

Finito di stampare: Giugno 2013

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

INDICE

TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA

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

TITOLO II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

| | |
|---|---------|
| Art. 2 - Assunzione e tipologia dei rapporti di lavoro | pag. 11 |
| Art. 3 - Contratto individuale | " 12 |
| Art. 4 - Periodo di prova | " 12 |
| Art. 5 - Casa | " 13 |
| Art. 6 - Attrezzi e indumenti di lavoro | " 14 |
| Art. 7 - Contratto a termine | " 15 |
| Art. 8 - Contratto di Apprendistato professionalizzante | " 16 |
| Art. 9 - Contratto a tempo parziale (part-time) | " 20 |
| Art. 10 - Contratto di somministrazione lavoro | " 21 |
| Art. 11 - Contratto di inserimento | " 22 |

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

| | |
|---|---------|
| Art. 12 - Classificazione operai agricoli | pag. 23 |
| Art. 13 - Cambio mansioni | " 45 |
| Art. 14 - Inabilità ed inidoneità | " 46 |

TITOLO IV - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

| | |
|---|---------|
| Art. 15 - Orario di lavoro | pag. 46 |
| Art. 16 - Riposo settimanale | " 49 |
| Art. 17 - Lavoro straordinario - festivo - notturno | " 49 |
| Art. 18 - Giorni festivi | " 53 |
| Art. 19 - Recupero per intemperie | " 54 |

| | | |
|---|---|----|
| Art. 20 - Ferie | ” | 55 |
| Art. 21 - Permessi straordinari | ” | 56 |
| Art. 22 - Permessi per corsi di addestramento professionale | ” | 57 |
| Art. 23 - Permessi per corsi di recupero scolastico | ” | 57 |
| Art. 24 - Stages estivi | ” | 58 |

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO

| | | |
|---|------|----|
| Art. 25 - Retribuzione | pag. | 59 |
| Art. 26 - Scatti biennali di anzianità | ” | 70 |
| Art. 27 - Tredicesima mensilità | ” | 70 |
| Art. 28 - Quattordicesima mensilità | ” | 71 |
| Art. 29 - Rimborso spese a piè di lista | ” | 71 |
| Art. 30 - Indennità di cassa | ” | 72 |
| Art. 31 - Acquisto beni in natura | ” | 72 |
| Art. 32 - Pagamenti | ” | 72 |
| Art. 33 - Trattamento di fine rapporto | ” | 72 |

TITOLO VI - TUTELA DELLA SALUTE

| | | |
|--|------|----|
| Art. 34 - Cassetta di pronto soccorso | pag. | 74 |
| Art. 35 - Servizi igienici in azienda | ” | 74 |
| Art. 36 - Nocività | ” | 74 |
| Art. 37 - Lavori nocivi | ” | 74 |
| Art. 38 - Fornitura dispositivi di protezione individuale | ” | 75 |
| Art. 39 - Visite mediche periodiche Libretto sindacale e sanitario | ” | 76 |
| Art. 40 - Lavoratori tossicodipendenti | ” | 77 |
| Art. 41 - Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro | ” | 78 |

TITOLO VII - PREVIDENZA E ASSISTENZA

| | | |
|--|------|----|
| Art. 42 - Assicurazioni sociali | pag. | 82 |
| Art. 43 - Malattia ed infortunio | ” | 82 |
| Art. 44 - Trattamento economico di malattia, infortunio e maternità | ” | 83 |
| Art. 45 - Prestito infruttifero per malattia o infortunio | ” | 84 |

| | |
|---|---------|
| Art. 46 - Integrazioni ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità | pag. 85 |
| Art. 47 - Rimborso spese per visite mediche professionali | ” 86 |
| Art. 48 - Cassa integrazione malattia (C.I.M.) - Ente bilaterale | ” 86 |
| Art. 49 - Cassa integrazione salari operai agricoli (C.I.S.O.A.) | ” 86 |
| Art. 50 - Assegni per il nucleo familiare | ” 87 |
| Art. 51 - Fondo integrativo sanitario (F.I.S.L.A.F.) | ” 87 |
| Art. 52 - Fondo Nazionale di Previdenza Complementare AGRIFONDO | ” 87 |

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

| | |
|---|---------|
| Art. 53 - Chiamata e richiamo alle armi | pag. 88 |
| Art. 54 - Provvedimenti disciplinari | ” 89 |
| Art. 55 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato | ” 90 |
| Art. 56 - Risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa | ” 90 |
| Art. 57 - Risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo | ” 91 |
| Art. 58 - Preavviso di licenziamento | ” 92 |
| Art. 59 - Abbandono del posto di lavoro per gravi e provate offese | ” 93 |
| Art. 60 - Preavviso di dimissioni | ” 93 |
| Art. 61 - Risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti d'età | ” 94 |
| Art. 62 - Trapasso, fusione o cessione di azienda | ” 94 |
| Art. 63 - Contratti d'appalto avvicendamento di ditte appaltatrici | ” 94 |
| Art. 64 - Osservatorio Provinciale | ” 95 |

TITOLO IX - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

| | |
|--|---------|
| Art. 65 - Delegato d'azienda | pag. 97 |
| Art. 66 - Tutela del delegato aziendale | ” 98 |
| Art. 67 - Assemblee sindacali | ” 98 |
| Art. 68 - Permessi sindacali | ” 99 |
| Art. 69 - Contributo assistenza contrattuale | ” 100 |

| | |
|--|-------|
| Art. 70 - Quote sindacali per delega | ” 100 |
| Art. 71 - Relazioni sindacali e formazione continua (FOR.AGRI) | ” 101 |

TITOLO X - NORME FINALI

| | |
|--|----------|
| Art. 72 - Controversie individuali | pag. 102 |
| Art. 73 - Controversie collettive | ” 102 |
| Art. 74 - Condizioni di miglior favore | ” 102 |
| Art. 75 - Esclusività di stampa. Archivi contratti | ” 102 |

ALLEGATI

| | |
|--|----------|
| • Allegato n° 1 - Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato | pag. 104 |
| • Allegato n° 2 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "a" | ” 105 |
| • Allegato n° 3 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "b" | ” 106 |
| • Allegato n° 4 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "c" | ” 108 |
| • Allegato n° 5 - Contratto individuale di lavoro a tempo parziale (part time) | ” 110 |
| • Allegato n° 6 - Contratto individuale di lavoro per assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante | ” 112 |
| • Allegato n° 6bis - Contratto individuale di lavoro per assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante a tempo determinato | ” 114 |
| • Allegato n° 6ter - Piano formativo individuale | ” 116 |
| • Allegato n° 6quater - Attestazione formazione aziendale | ” 119 |
| • Allegato n° 7 - Consenso al prolungamento del rapporto di lavoro a tempo determinato | ” 120 |
| • Allegato n° 8 - Richiesta di riassunzione lavoratore a tempo determinato | ” 121 |
| • Allegato n° 9 - Profili formativi per il settore agricolo per il contratto di apprendistato professionalizzante | ” 122 |
| • Allegato n° 10 - Tutela della salute dei lavoratori - Protocollo d'intesa | ” 128 |

- Allegato n° 11 - Dichiarazione dell'operaio per la restituzione degli acconti sugli assegni familiari anticipati dall'azienda " 141
- Allegato n° 12 - Dichiarazione dell'operaio a tempo indeterminato per la restituzione all'azienda delle somme anticipate a titolo di C.I.S.O.A. " 142
- Allegato n° 13 - Richiesta di fruizione del periodo di ferie " 145
- Allegato n° 14 - Comunicazione di dimissioni " 147
- Allegato n° 15 - Accordo istitutivo FOR.AGRI " 148
- Allegato n° 16 - Avviso Comune del 16 settembre 2011 " 152

Il giorno 12 aprile 2012 presso la sede di CONFAGRICOLTURA
Milano e Lodi Via Agello, 4 LODI

tra

La **Confagricoltura Milano Lodi e Monza Brianza**,
rappresentata dal presidente Antonio Boselli, dal Direttore Luigi Curti
e dai funzionari Gianni Savini e Alberto Bottini.

La **Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti di Milano Lodi
e Monza Brianza**,
rappresentata dal presidente Carlo Franciosi, dal Direttore Carlo
Greco e dal funzionario Adriano Cislaghi.

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

e

La **FAI - CISL di Lodi**,
rappresentata per dal Segr. Gen. Gianluca Grazioli, da Alessandro
Cerioli e da Stefano Loreni,

La **FLAI - CGIL di Lodi**,
rappresentata dal Segr. Gen. Paolo Zanetti,

La **UILA - UIL di Lodi**,
rappresentata dal Segr. Gen. Domenico Ossino,

si conviene di stipulare

il seguente contratto provinciale di lavoro.

Titolo I PARTE INTRODUTTIVA

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

Il presente contratto di lavoro, stipulato in data 12 aprile 2012, decorre dall' 01/01/2012 e scade il 31/12/2015.

S'intende tacitamente rinnovato per un eguale periodo di tempo se non disdettato, a mezzo di lettera raccomandata A.R., da una o più parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza e comunque, conserva la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Il presente Contratto provinciale regola i rapporti di lavoro fra le aziende:

- che svolgono attività agricole e connesse di cui all'articolo 2135 del c.c. di qualsiasi natura, ivi compreso l'agriturismo, la produzione di energia elettrica attraverso impianti di biogas o fotovoltaico, il settore vitivinicolo, il settore zootecnico, il settore orticolo, l'allevamento di animali di qualsiasi specie, l'allevamento di pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura) nonché gli spacci aziendali ed i relativi dipendenti operai. Si applica, inoltre, agli operai dipendenti da Enti sperimentali di natura agricola e di genetica nonché ai dipendenti da aziende faunistico-venatorie ed agroturistico-venatorie;
- che svolgono attività vivaistiche, di produzione di piante da frutto, ornamentali, forestali e da serra, di fiori recisi comunque coltivati, di bulbi e sementi da fiori e piante portasemi anche in "garden", nonché le aziende di manutenzione del verde pubblico e privato ed esercenti lavori di giardinaggio ed i relativi dipendenti operai.

Esso ha valenza per il territorio della provincia di Lodi.

Titolo II COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 - Assunzione e tipologia dei rapporti di lavoro

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

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli adolescenti si applicano le norme di legge vigente.

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

I lavoratori agricoli possono essere assunti:

- 1) con contratto a tempo indeterminato;
- 2) con contratto a tempo determinato;
- 3) con contratto di inserimento;
- 4) con contratto di apprendistato professionalizzante.

Art. 3 - Contratto individuale

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

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

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

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

Art. 4 - Periodo di prova

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

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area terza.

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

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento è soggetto ad un periodo di prova pari a:

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

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

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

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

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

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

Tutti i lavoratori a tempo indeterminato hanno diritto all'assegnazione di una casa di abitazione in azienda, se disponibile. Per quanto attiene il godimento dell'orto e del pollaio permangono le situazioni in essere.

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

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

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

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

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

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

Alla risoluzione del rapporto di lavoro o dell'eventuale abbandono della casa, questa deve trovarsi nelle condizioni iniziali, salvo il deperimento dovuto all'uso. Nel caso in cui non vi sia un contatore separato per l'acqua potabile, la spesa annua da addebitare al lavoratore è di Euro 15 per ogni componente del nucleo familiare del lavoratore stesso.

Sono altresì a carico del lavoratore le spese relative alla posa

del contatore per l'energia elettrica e le bollette per il consumo della luce nonché gli interventi di manutenzione ordinaria.

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

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

Resta inteso che il diritto alla conservazione della casa, salvo le eccezioni previste dal presente Contratto, cessa alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche per consentire al datore di lavoro di ottemperare all'assegnazione della stessa casa colonica al nuovo dipendente. Ove il lavoratore non liberi la casa nei termini contrattuali, è facoltà del datore di lavoro di applicare allo stesso una penale di euro 3,00 per ogni giorno di occupazione abusiva fino al 90° giorno, euro 6,00 per ogni giorno di occupazione abusiva dal 91° al 180° giorno, ed euro 8,00 per ogni giorno di occupazione abusiva oltre il 180° giorno, salvo maggior danno.

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

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

Art. 6 - Attrezzi e indumenti di lavoro

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

L'Ente Bilaterale si propone, su richiesta delle aziende, di reperire il materiale e gli indumenti di lavoro, nel rispetto delle normative vigenti. I costi saranno sostenuti dalle aziende che daranno la loro disponibilità all'acquisto.

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

Art. 7 - Contratto a termine

Sono lavoratori a tempo determinato:

- a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- b) gli operai che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- c) gli operai assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

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

Il termine del contratto a tempo determinato di tipo A) può essere, con il consenso del lavoratore (allegato n. 7), eccezionalmente prorogato non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

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

- il rapporto si protragga per oltre 20 giorni, in caso di durata iniziale inferiore a sei mesi;
- il rapporto si protragga per oltre 30 giorni, in caso di durata iniziale superiore a sei mesi.

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

Il contratto si considera ugualmente a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine prima che sia trascorso un periodo di interruzione di 10 ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un rapporto di durata rispettivamente inferiore o superiore a 6 mesi; e in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successivamente a termine, intese a eludere le disposizioni del presente articolo.

Con riferimento all'art. 20 del CCNL, i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, hanno diritto ad essere riassunti ai sensi dell'art. 10 comma 9 e 10 del Decreto Legislativo n 368 del 6/9/2001, presso la stessa azienda e con la medesima mansione e qualifica.

Il lavoratore può esercitare il diritto di precedenza inviando richiesta scritta all'azienda entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso (allegato 8).

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

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

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

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

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

Art. 8 - Apprendistato professionalizzante

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

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata dell'apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento

iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

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

Destinatari

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

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

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

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

Durata

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

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

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

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

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

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

Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello

previsto per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto:

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

Inquadramento e retribuzione

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

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

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

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

Formazione

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

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ed è fissata in un monte ore complessivo di 90 ore per la durata del triennio.

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

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

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

redatta sulla base dello schema di cui all'allegato 6 quater.

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

I profili formativi definiti dalle parti per il settore agricolo, come da allegato n. 9, potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.

Apprendistato a tempo determinato

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

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

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

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicato al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con richiesta scritta come previsto dall'allegato 8 del presente contratto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

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

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

Clausole di elasticità lavoratori portatori di particolari patologie.
Per quanto concerne i lavoratori portatori di particolari patologie

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

Nota a verbale. *Per le mansioni di “addetto agli spacci aziendali”, “addetto alle attività agrituristiche” e “addetto ai garden” le durate minime di orario di lavoro, come sopra definite, possono essere ridotte solo previo accordo scritto fra le parti con l'obbligatoria assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.*

L'azienda che attiva contratti di lavoro a tempo parziale ad orario inferiore a quello sopra precisato ne da comunicazione , anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio provinciale entro i trenta giorni successivi.

Art. 10 - Contratto di somministrazione lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 20 e seguenti del D. Lgs. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente C.P.L. nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e alla vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate ai sensi del decreto legislativo n. 626/94;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nel Centro per l'impiego competente;
- h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

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

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

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

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Il livello di esiguo contenuto professionale per il quale non è consentito il ricorso al lavoro temporaneo, ai sensi del comma 4, lettera a), dell'art. 1 della legge n. 196/97, è quello relativo a quei lavori per i quali non sono richiesti specifici requisiti professionali: terza area professionale del presente Contratto.

L'azienda che attiva il contratto di lavoro temporaneo ne dà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio provinciale entro i trenta giorni successivi.

Art. 11 - Contratto di inserimento

In applicazione dell'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31/12/2012 continuano a trovare applicazione le seguenti disposizioni:

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

Soggetti destinatari:

possono essere destinatari del contratto di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;

- disoccupati di lunga durata, intendendosi tali coloro che sono in cerca di occupazione da più di 12 mesi, di età compresa fra i 29 e i 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni.

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

Titolo III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 12 - Classificazione

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

Area prima - declaratoria:

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

Area seconda - declaratoria:

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

Area terza - declaratoria:

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

Gli operai agricoli sono inseriti in tre aree professionali:

Area prima:

- Specializzato super
- Specializzato "A"
- Specializzato

Area seconda:

- Qualificato super
- Qualificato

Area terza:

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

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

- Livello A
- Livello B

Area seconda:

- Livello C
- Livello C2
- Livello D

Area terza:

- Livello E

MANSIONI SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE**Specializzato super**

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

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

Capo macellatore: è l'addetto con almeno due lavoratori in subordine che esegue con piena autonomia e perizia la macellazione del

bestiame. Svolge tutte le operazioni di sezionatura degli animali, conoscendone i vari tagli. All'occorrenza provvede alla lavorazione ed insaccatura dei salumi in genere.

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

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

Capo allevatore in allevamenti da ingrasso con almeno 3 addetti in subordine; capo allevatore in allevamenti da riproduzione con almeno 2 addetti in subordine: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo dell'allevamento. Alle direttive del datore di lavoro svolge, sia direttamente che con l'aiuto di altro personale, le seguenti operazioni: preparazione dei mangimi, alimentazione, pulizia e mantenimento dell'igiene nei luoghi di ricovero degli animali. All'occorrenza provvede alle prime cure sanitarie, all'assistenza ai parti e alle monte. Prende inoltre nota degli eventi che avvengono nell'allevamento.

Conduttore di macchine agricole operatrici complesse: è l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, è adibito alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse (a titolo esplicativo: super coltivatrici, mietitrebbiatrici, livellatrici a laser, ecc..) che svolgono più operazioni e provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica può essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

Fecundatore laico: è quel lavoratore (di norma mungitore o addetto agli allevamenti in genere) che oltre a svolgere le mansioni proprie di qualifica, in possesso di attestato di abilitazione e previo

periodo di prova di mesi 6 nel settore bovino e di mesi 4 nel settore suinicolo, esegue la fecondazione artificiale.

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

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

Il capo guardacaccia ha le seguenti mansioni:

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

Responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico: è il lavoratore addetto alle operazioni di controllo del processo

di gestione e alla manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla supervisione ed alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

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

Specializzato "A"

Casaro: È l'addetto alla lavorazione del latte, dei latticini ed alla loro stagionatura. Opera sotto le direttive del datore di lavoro o di chi ne fa le veci ed è responsabile del buon andamento del caseificio e delle porcilaie.

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

Addetto polivalente alle operazioni di campagna e all'alimentazione del bestiame: è il trattorista che con provata e particolare competenza e professionalità esegue anche le operazioni di alimentazione del bestiame con l'utilizzo del carro unifeed.

Sono inoltre assegnati al presente parametro i lavoratori specializzati cui è stata attribuita la funzione di capo.

Specializzato

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

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

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

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

Banconiere addetto alla vendita di merce non confezionata (carni): è l'addetto alla vendita di prodotti non confezionati. Conosce ed esegue i vari tagli di carni, disponendo di capacità professionale per la vendita di prodotti al pubblico. All'occorrenza provvede pure alla vendita di prodotti confezionati (spacci aziendali).

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

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

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

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

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

Addetto alla preparazione integrale dei mangimi: è il responsabile della preparazione dei mangimi negli allevamenti secondo formule predisposte dal datore di lavoro o da chi per esso. Quando è libero dal servizio è adibito ad altri lavori aziendali compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

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

Guardacaccia: il guardacaccia ha le seguenti mansioni:

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

- sce nell'ambito delle sue facoltà e responsabilità, nei limiti delle mansioni proprie del guardacaccia;
- m) astenersi da altre attività professionali o di qualsiasi genere, comunque retribuite, salvo esplicita autorizzazione del Concessionario da darsi per iscritto.

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

Qualificato super

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

Addetto alla vendita di merce non confezionata: è l'addetto alla vendita di prodotti non confezionati. All'occorrenza provvede pure alla vendita di prodotti confezionati (spacci aziendali).

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

Qualificato

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

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

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

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

Allievo mungitore: è il lavoratore completamente privo di esperienza nel settore ed anche di qualsiasi presupposto professionale, in fase di apprendimento delle mansioni proprie del mungitore, che per 12 mesi viene inquadrato nella categoria del qualificato. Esaurito tale periodo, viene inquadrato automaticamente nel livello qualificato super, mansione "allievo".

Comune

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

Addetto alle campagne di raccolta: è l'operaio a tempo determinato che viene impiegato nelle campagne di raccolta dei prodotti frutticoli, per un numero massimo di 30 giornate lavorative annue, non prorogabili.

Nota a verbale. *I lavoratori con mansioni professionali non previste dal presente contratto, potranno essere assunti con i seguenti inquadramenti:*

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

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

MANSIONI SETTORE AGRITURISTICO

Specializzato Super

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

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

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

Specializzato

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

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

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

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

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

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

Qualificato super

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

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

Qualificato

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.

Comune

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

MANSIONI SETTORE VITIVINICOLO

Specializzato super

Responsabile cantina in aziende vitivinicole: è il lavoratore che sovrintende a tutte le operazioni della cantina, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale.

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

Specializzato "A"

Addetto polivalente settore vitivinicolo: è il lavoratore in grado di eseguire con competenza e professionalità tutte le operazioni colturali proprie del settore e all'occorrenza, coadiuva nelle operazioni di imbottigliamento e di cantina.

Specializzato

Cantiniere: è il lavoratore che, con elevata professionalità acquisita per pratica o per titolo, in raccordo con il responsabile di cantina, esegue tutti i lavori e le operazioni di cantina.

Qualificato Super

Addetto imbottigliamento: è il lavoratore che, all'interno della cantina, viene adibito ai lavori di imbottigliamento.

Allievo: è il lavoratore destinato allo svolgimento delle mansioni proprie del parametro superiore (specializzato), privo delle capacità professionali e/o dell'esperienza necessaria, che viene inquadrato,

per un periodo di 15 mesi nel presente parametro (qualificato super). Esaurito tale periodo acquisisce l'inquadramento del parametro superiore.

Qualificato

Addetto vitivinicolo ai lavori generici: è il lavoratore adibito, in cantina o all'esterno, ai lavori generici non richiedenti particolare professionalità.

Comune

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

Addetto alle campagne di raccolta: è l'operaio a tempo determinato che viene impiegato nelle campagne di raccolta dei prodotti viticoli, per un numero massimo di 30 giornate lavorative annue, non prorogabili.

MANSIONI SETTORE ORTICOLO

Specializzato super

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

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

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

Specializzato "A"

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

Specializzato

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

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

Qualificato super

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

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

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

Qualificato

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

Addetto alla mondatura del prodotto: è il lavoratore in grado di eseguire le varie operazioni di mondatura del prodotto e la pulizia delle macchine.

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

Comune

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

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

MANSIONI SETTORE FLOROVIVAISTICO

Livello A

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Particolarmente dovrà:

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

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

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

Capo reparto fioreria: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto fioreria. Alle direttive del datore di

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

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

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

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

Capo reparto animaleria: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon andamento del reparto animaleria. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo rappresentante svolge, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia direttamente,

se solo, che con l'aiuto di altro personale in subordine, tutte le operazioni inerenti i compiti propri di qualifica. Provvede al coordinamento del personale in subordine. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

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

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

Livello B

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

- a) di tutti i lavori inerenti il giardinaggio, la coltivazione dei fiori, delle piante ornamentali, nonché di sementi, vivai, piantinai, e la costruzione e manutenzione dei giardini in genere;
- b) dell'esecuzione di colture floreali di speciale importanza in cui sia particolarmente specializzato;
- c) della perfetta conduzione di serre calde;
- d) della preparazione di imballaggi razionali per il trasporto delle piante e dei fiori;
- e) della difesa delle piante;
- f) di conoscere la nomenclatura, per lo meno, delle varietà di quelle piante alla cui coltivazione egli è addetto.

Potrà essere coadiuvato nel disbrigo delle proprie incombenze da un aiuto giardiniere o da altri lavoratori dell'azienda.

Dovrà eventualmente e temporaneamente sostituire in alcune funzioni il Capo Giardiniere o il Capo Coltivatore.

Autista: è l'addetto adibito con continuità alla conduzione di mezzi

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

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

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

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

Conduttore di trattori: è il lavoratore dotato di patente di guida, adibito alle operazioni colturali proprie dell'attività vivaistica. Quando è libero dai lavori propri di qualifica, sarà adibito ad altri lavori in azienda.

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

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

Vice capo reparto fioreria: è l'addetto alle mansioni del reparto fioreria. Opera secondo le direttive del capo reparto e lo sostituisce nelle assenze assumendone le responsabilità. Nei periodi durante i quali sostituisce il capo reparto ha diritto alla retribuzione prevista

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

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

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

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

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

Livello C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Livello C2

I lavoratori inquadrati nel livello D che dimostrano di disporre di buone capacità professionali nello svolgimento dei lavori propri di qualifica possono essere assegnati al livello C2.

Livello D

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

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

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

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

Livello E

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

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

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

Art. 13 - Cambio mansioni

Settore agricolo

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative all'area, alla qualifica e al parametro di assunzione e retribuito con il salario corrispondente ad essi.

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

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

Settore florovivaistico

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di qualifica inferiore, conserva i diritti e la retribuzione della categoria cui appartiene.

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene adibito a mansioni di qualifica superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal presente Contratto per tale qualifica superiore.

Egli acquisirà il diritto al riconoscimento definitivo della qualifica superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per

un periodo di:

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

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

Art. 14 - Inabilità ed inidoneità

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

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

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

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

Titolo IV NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 15 - Orario di lavoro

L'orario medio settimanale di lavoro è pari ad ore 39.

Settore agricolo tradizionale

La relativa ripartizione è la seguente:

- personale ad orario costante (addetti agli allevamenti, ai caseifici, agli spacci aziendali e autisti): ore 6 e 30' per giorni 6 settimanali;
- personale ad orario differenziato (tutti gli addetti non ricompresi fra

quelli ad orario costante):

- mesi di gennaio, febbraio, novembre e dicembre: ore 6,30' giornaliere (dal lunedì al venerdì) pari a ore 32,30' settimanali;
- mesi di marzo, aprile, agosto, settembre ed ottobre: ore 7,30' giornaliere per 5 giorni ed ore 4 il sabato, pari a 41,30' settimanali;
- mesi di maggio, giugno e luglio: ore 8 giornaliere per 5 giorni ed ore 4 il sabato, pari a 44 settimanali.

A compensazione delle ore eccedenti le 2028 annue, previste dal CCNL e CPL, gli operai agricoli ad orario differenziato, avranno diritto a 4 ore annue di ROL (Riduzione Orario di Lavoro) da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno; in caso di mancato godimento verranno retribuite nella busta paga di gennaio.

È diritto delle aziende zootecniche di richiedere, possibilmente a turnazione, la prestazione lavorativa nella giornata del sabato anche nei mesi di gennaio, febbraio, novembre e dicembre.

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

Qualora venga richiesto al trattorista la preparazione del mezzo, questa va effettuata durante l'orario normale di lavoro; se effettuata extra orario va retribuita con la maggiorazione dello straordinario. Il periodo intermedio di riposo per gli addetti alla campagna non deve superare le due ore, salvo il periodo da giugno alla metà di agosto nel quale è consentito di elevare sino a tre ore tale intervallo, al fine di non esporre i lavoratori al disagio derivante dalla stagione.

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

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

Previo accordo scritto fra le parti, può essere concordata l'effettuazione dell'orario costante per il lavoratore normalmente ad orario differenziato e viceversa.

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

Settore orticolo

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è la seguente:

- ore 8 per 4 giorni e ore 7 il quinto giorno che di norma coincide con il venerdì.

Nota a verbale. *In risposta a particolari esigenze di carattere organizzativo, è possibile formulare a livello aziendale una diversa distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro, con l'assistenza delle Parti Sindacali.*

Settore florovivaistico

La distribuzione dell'orario settimanale, tenuto conto delle esigenze aziendali, è la seguente:

- ore 8 per 4 giorni ed ore 7 il quinto giorno. Tale quinto giorno coincide, di norma, con il venerdì mediante la chiusura anticipata di un'ora. In considerazione di specifiche esigenze aziendali, la riduzione di un'ora dell'orario può cadere nei giorni dal lunedì al giovedì, anche con inizio posticipato del lavoro.

È fatto salvo il diritto dell'azienda di richiedere, per particolari esigenze, la prestazione lavorativa nella giornata del sabato, comunque nel limite di 39 ore settimanali.

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

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

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

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

Banca ore

Al fine di gestire l'orario di lavoro in modo più congruo alle esigenze di concentrazione stagionale del lavoro, è possibile concordare a livello aziendale, con l'obbligatoria assistenza sindacale, l'istituzione di un fondo ore individuale, nella misura massima di 72 ore annue.

Tale fondo compensa annualmente l'orario di lavoro contrattuale di 39 ore, riconoscendo comunque mensilmente la maggiorazione percentuale del 30% alle prestazioni orarie effettive eccedenti il numero di ore settimanali previste nel periodo dato.

Le ore accantonate dovranno essere recuperate dal lavoratore entro il 28 Febbraio dell'anno successivo, in periodi concordati aziendalmente.

In caso di assunzione in corso d'anno o di risoluzione del rapporto di lavoro prima di fine anno si procederà all'eventuale conguaglio delle ore in dare e avere.

Orario di lavoro continuativo

In applicazione al D.L. 66/2003, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore continuative, al lavoratore viene riconosciuto un intervallo per pausa, di durata non inferiore a dieci minuti. Tale intervallo è retribuito.

Art. 16 - Riposo settimanale

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

Art. 17 - Lavoro straordinario - festivo - notturno

Si considera:

- a) **lavoro straordinario:** quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 15. Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere; fermo restando quanto sopra il limite massimo individuale di lavoro straordinario non può superare le 6 ore settimanali e le 250 ore annue. Le prestazioni di lavoro straordinario sono eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non debbono avere pertanto carattere sistematico;
- b) **lavoro festivo:** quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui al successivo art. 18;
- c) **lavoro festivo con riposo compensativo:** quello eseguito di domenica per il quale si effettua il riposo in un giorno feriale;
- d) **lavoro notturno:** quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 del mattino;
- e) **lavoro notturno con riposo compensativo:** quello eseguito di

notte per il quale si effettua il riposo nelle ore diurne.

Quando il lavoro notturno e/o festivo si svolge in regolari turni periodici e riguarda mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si dà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15% sulla paga globale della categoria.

Le maggiorazioni che seguono non si assommano, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Qualora la retribuzione sia comprensiva del terzo elemento, le maggiorazioni per le ore straordinarie, festive e notturne si calcolano aumentando della relativa percentuale la sola retribuzione ordinaria.

Il lavoro straordinario, festivo e notturno svolto dai lavoratori va liquidato entro il giorno 9 del mese successivo.

Settore agricolo

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

| | |
|--|--------------------|
| 1. Lavoro straordinario | 30% |
| 2. Lavoro festivo | 40% |
| | (35% per orticoli) |
| 3. Lavoro festivo con riposo compensativo | 20% |
| 4. Lavoro notturno | 40% |
| 5. Lavoro notturno con riposo compensativo | 10% |
| 6. Lavoro festivo notturno | 45% |

Le aziende che hanno necessità di alimentare il bestiame con foraggio fresco, hanno facoltà di ottenere, nelle giornate festive e prefestive, la prestazione a turno del personale dipendente di campagna assunto a tempo indeterminato.

Al responsabile dell'irrigazione che non fruisce del riposo compensativo di giorno per le ore prestate di notte, va praticato il trattamento economico previsto per il lavoro notturno. Per il lavoro svolto nei giorni festivi va praticato il trattamento relativo.

Sulle voci retributive riferite a incrementi di produttività, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, collegati ai risultati sull'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sarà applicato il regime fiscale agevolato, nel rispetto della normativa fiscale vigente e degli accordi di riferimento.

Le parti s'impegnano a riformulare l'accordo per ogni anno di vigenza contrattuale.

Tariffa speciale per il lavoro svolto di notte negli allevamenti e negli agriturismi

In considerazione della specialità e peculiarità delle mansioni

svolte dagli addetti agli allevamenti, ai caseifici e agriturismi, in luogo della maggiorazione per il lavoro notturno, vanno riconosciute le seguenti particolari tariffe:

dal 1/1/12

Allevamenti e caseifici

- per 3 ore svolte di notte: Euro 100,00 mensili;
- per 2 ore svolte di notte: Euro 70,00 mensili;
- per 1 ora svolta di notte: Euro 38,00 mensili.

I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Per ogni giornata persa nel mese, dalle tariffe mensili di cui sopra, vanno dedotti i seguenti importi:

- Euro 4,00 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- Euro 2,80 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- Euro 1,52 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

Agriturismi

- per 6 ore svolte di notte: Euro 200,00 mensili;
- per 5 ore svolte di notte: Euro 160,00 mensili;
- per 4 ore svolte di notte: Euro 130,00 mensili;
- per 3 ore svolte di notte: Euro 100,00 mensili;
- per 2 ore svolte di notte: Euro 70,00 mensili;
- per 1 ora svolta di notte: Euro 38,00 mensili.

I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Per ogni giornata persa nel mese, dalle tariffe mensili di cui sopra, vanno dedotti i seguenti importi:

- Euro 8,00 per i lavoratori che normalmente prestano 6 ore di notte;
- Euro 6,40 per i lavoratori che normalmente prestano 5 ore di notte;
- Euro 5,20 per i lavoratori che normalmente prestano 4 ore di notte;
- Euro 4,00 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- Euro 2,80 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- Euro 1,52 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

dal 1/1/14

Allevamenti e caseifici

- per 3 ore svolte di notte: Euro 105,00 mensili;
- per 2 ore svolte di notte: Euro 75,00 mensili;
- per 1 ora svolta di notte: Euro 40,00 mensili.

I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Per ogni giornata persa nel mese, dalle tariffe mensili di cui sopra,

vanno dedotti i seguenti importi:

- Euro 4,20 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- Euro 3,00 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- Euro 1,60 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

Agriturismi

- per 6 ore svolte di notte: Euro 210,00 mensili;
- per 5 ore svolte di notte: Euro 165,00 mensili;
- per 4 ore svolte di notte: Euro 135,00 mensili;
- per 3 ore svolte di notte: Euro 105,00 mensili;
- per 2 ore svolte di notte: Euro 75,00 mensili;
- per 1 ora svolta di notte: Euro 40,00 mensili.

I suddetti emolumenti vanno erogati per i mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Per ogni giornata persa nel mese, dalle tariffe mensili di cui sopra, vanno dedotti i seguenti importi:

- Euro 8,40 per i lavoratori che normalmente prestano 6 ore di notte;
- Euro 6,60 per i lavoratori che normalmente prestano 5 ore di notte;
- Euro 5,40 per i lavoratori che normalmente prestano 4 ore di notte;
- Euro 4,20 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- Euro 3,00 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- Euro 1,52 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

“Responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico” o “addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico”

Ai lavoratori, che ricoprono le mansioni di “responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico” o “addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico” in caso di intervento, richiesto dall’azienda, fuori dal normale orario di lavoro, verrà corrisposta un’indennità d’intervento, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, pari ad euro 50 nei giorni feriali ed euro 70 nei giorni festivi.

Settore florovivaistico

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

| | |
|---|-----|
| 1) lavoro straordinario | 30% |
| 2) lavoro festivo | 40% |
| 3) lavoro notturno | 48% |
| 4) lavoro straordinario festivo | 50% |
| 5) lavoro festivo notturno | 55% |
| 6) lavoro festivo con riposo compensativo | 10% |

Art. 18 - Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche, le feste religiose, le feste riconosciute dallo Stato, oltre la festa del Patrono del luogo e della Diocesi.

Feste Religiose:

| | |
|-------------|-----------------------------|
| 1 gennaio | Capodanno |
| 6 gennaio | Epifania |
| | Lunedì di Pasqua |
| 15 agosto | Assunzione di Maria Vergine |
| 1 novembre | Tutti i Santi |
| 8 dicembre | Immacolata Concezione |
| 25 dicembre | S. Natale |
| 26 dicembre | S. Stefano |
| | Patrono della Diocesi |
| | Patrono del luogo |

Feste Nazionali:

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

Disposizioni per le feste nazionali e religiose

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

- a) se la festa cade in un giorno lavorativo e non vi è prestazione, non è dovuto alcun trattamento economico aggiuntivo;
- b) se la festa cade di domenica, al lavoratore spetta la maggiorazione di 1/26° della retribuzione mensilizzata;
- c) se vi è prestazione lavorativa in detti giorni, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta a quanto sopra, il trattamento di retribuzione festiva, commisurato alle ore effettivamente svolte.

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

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

Trattamento delle festività

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

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

Per le festività religiose soppresse dalla legge 54/1977 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), premesso che tale legge stabilisce che le festività sono diventate a tutti gli effetti giornate lavorative, viene riconosciuto un periodo di 4 giorni di riposo compensativo pari a ore 26, da godersi possibilmente nei mesi di gennaio e/o dicembre e comunque entro il 30 giugno dell'anno successivo. In caso di mancato godimento, entro tale data, verranno retribuiti nella mensilità di luglio in ragione di 1/26 per ogni festività ovvero per le rimanenti ore residue.

Qualora la Festa del Patrono del luogo cada di domenica o in un giorno festivo infrasettimanale, va considerato festivo il primo giorno feriale successivo.

Vigilia di Natale

(settore agricolo)

L'orario di lavoro è pari ad una mezza giornata da esaurirsi in mattinata.

Tuttavia la giornata va retribuita per intero a paga ordinaria. Ove la prestazione proseguisse, il lavoratore ha diritto, oltre alla normale retribuzione, ad un compenso aggiuntivo calcolato a paga oraria ordinaria.

(settore florovivaista)

L'orario di lavoro è pari ad una mezza giornata da esaurirsi in mattinata.

Qualora vi fosse prestazione lavorativa nel pomeriggio della vigilia di Natale, il lavoratore ha diritto a 4 ore di ROL da godersi entro l'anno, anche in forma anticipata. In caso di mancato godimento verranno retribuite nella busta paga di gennaio.

Art. 19 - Recupero per intemperie

Nel caso in cui, per intemperie, non sia possibile svolgere l'orario normale di lavoro giornaliero e non sussista la possibilità di occupare il personale in lavori al coperto, è consentito al datore di lavoro di far recuperare entro i 15 giorni lavorativi successivi, nel limite massimo di un'ora al giorno e senza compenso, le ore perse. Qualora vi fossero

delle ore residue per le quali non è stato possibile il recupero con le suddette modalità, si può procedere al recupero entro il semestre di competenza per un limite massimo di 39 ore, considerando 50 minuti di lavoro pari ad un'ora recuperata. Al fine di una migliore gestione della norma, si stabilisce che le ore perse relative al primo semestre dell'anno solare, devono essere recuperate entro e non oltre il 31 ottobre, mentre quelle relative al secondo semestre, devono essere recuperate entro e non oltre il 31 maggio dell'anno successivo.

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

Art. 20 - Ferie

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

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

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

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

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

È fatto obbligo alle parti di istituire per iscritto il calendario delle ferie che deve essere concordato entro il mese di aprile di ogni anno, tenendo sempre presente le esigenze aziendali e i desideri dei lavoratori (allegato n. 13).

L'assoluto rispetto del concordato calendario annuale delle ferie è dovere imprescindibile sia per l'azienda che per il lavoratore.

I lavoratori devono godere delle ferie a turni in modo di garantire l'efficienza aziendale.

Ai lavoratori viene riconosciuta la possibilità, a richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze aziendali, di godere delle ferie in unica soluzione. Nel rispetto della normativa vigente, e fatte salve le esigenze aziendali il lavoratore può richiedere il godimento delle ferie maturate in un biennio, in un'unica soluzione in relazione al ricongiungimento con i propri familiari nel paese d'origine o per motivate esigenze personali.

Per gli operai agricoli a tempo determinato non si dà luogo al godimento delle ferie, in quanto, le stesse vengono retribuite

globalmente nella paga oraria.

Nota a verbale. Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolamentato dal presente contratto, le ferie spettanti sono commisurate a due parametri:

- il numero di giorni (26 lavorativi per anno di servizio prestato, da conteggiare comprendendo i sabati);
- il numero di ore (169 per anno di servizio prestato).

L'osservanza contestuale dei due parametri risulta automatica nel caso di lavoratori che prestano la propria opera ad orario costante e ciò indipendentemente dal periodo dell'anno prescelto per il godimento delle ferie (ore 6 e 30' per giorni 26 = ore 169).

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

Art. 21 - Permessi straordinari

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

- in caso di matrimonio hanno diritto ad un permesso retribuito di 14 giorni di calendario;
- in caso di nascita di un figlio, al padre, viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito da utilizzarsi il giorno del parto o al massimo in quello successivo;
- in caso di decesso di genitori, nonni, figli, fratelli, coniuge e suoceri hanno diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 lavorativi;
- in caso di visite mediche vengono riconosciute 8 ore retribuite all'anno;
- in caso di chiamata alla visita di leva hanno diritto ad un permesso retribuito per i giorni strettamente necessari alla bisogna; per la visita di rivedibilità hanno diritto ad una giornata retribuita.

b) Operai a tempo determinato:

- in caso di matrimonio, dopo tre anni consecutivi di lavoro presso lo stesso datore, hanno diritto ad un permesso retribuito di 7 giorni di calendario;
- per i contratti di durata di almeno 101 giornate di lavoro, hanno

diritto a 4 ore di permesso retribuito per visita medica;

- in caso di nascita di un figlio, al padre, viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito da utilizzarsi il giorno del parto o al massimo in quello successivo;
- in caso di decesso di genitori, nonni, figli, fratelli, coniuge e suoceri hanno diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 lavorativi.

Art. 22 - Permessi per corsi di addestramento professionale

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi di addestramento professionale di interesse agrario, sono concessi permessi retribuiti per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso. Per quanto sopra si precisa che i permessi retribuiti, nell'arco del triennio, non possono superare le 200 ore, con facoltà di cumularle in un solo anno. Tali permessi sono estesi a tutti gli effetti ai giovani assunti con contratto di inserimento, nella misura rispettiva di ore 50, per i contratti di durata di 9 mesi e di 100 ore per i contratti di durata di 18 mesi; agli apprendisti sono concessi permessi di 100 ore per i rapporti biennali e di 150 ore per i rapporti quadriennali.

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

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

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie. Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Art. 23 - Permessi per corsi di recupero scolastico

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

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai suddetti corsi non può superare, nello stesso periodo, il numero di uno, per le aziende che occupano da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per le aziende che hanno in organico oltre 10 operai a tempo

indeterminato.

Ai lavoratori stranieri, vengono inoltre riconosciute, compatibilmente con le esigenze aziendali, 20 ore di permessi retribuiti finalizzate esclusivamente all'apprendimento della lingua italiana.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Art. 24 - Stages estivi

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

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

I suddetti accordi devono contenere quanto segue:

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

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

Titolo V TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 25 - Retribuzione

Al fine di riconoscere l'adeguamento degli stipendi già con la mensilità di gennaio 2012, il salario contrattuale vigente al 31/12/2011 è incrementato del 2,1% a decorrere dal 1° gennaio 2012; per quanto riguarda l'adeguamento degli stipendi riferito al 2013, il salario contrattuale vigente al 31/12/2011 è ulteriormente incrementato del 2,5% con decorrenza 01/01/2013.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

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

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

Conguaglio retributivo per gli operai ad orario differenziato

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

Criteri per la determinazione della paga giornaliera ed oraria

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

SETTORE AGRICOLO ED ORTICOLO
AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1 GENNAIO 2012

| Qualifica | Parametro | Aumento 1/1/2012 |
|------------------|------------------|-------------------------|
| Special. SUPER | 187 | € 30,82 |
| Special. "A" | 182 | € 30,00 |
| Specializzato | 178 | € 29,34 |
| Qualific. super | 169 | € 27,86 |
| Qualificato | 160 | € 26,38 |
| Comune | 145 | € 23,92 |

AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1 GENNAIO 2013

| Qualifica | Parametro | Aumento 1/1/2013 |
|------------------|------------------|-------------------------|
| Special. SUPER | 187 | € 36,69 |
| Special. "A" | 182 | € 35,71 |
| Specializzato | 178 | € 34,92 |
| Qualific. super | 169 | € 33,17 |
| Qualificato | 160 | € 31,40 |
| Comune | 145 | € 28,47 |

Riparametrazione:

con decorrenza **01/01/2012** il valore del punto parametrale è pari ad euro **8,01**; con decorrenza **01/01/2013** il valore del punto parametrale è pari ad euro **8,21** e ad ogni qualifica viene assegnato il relativo salario contrattuale, come da tabella che segue:

con decorrenza 01/01/2012 i parametri sono i seguenti:

| Qualifica | Salario al 31/12/2011 | Aumento 1/1/2012 | Totale mensile 1/1/2012 |
|-----------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Special. SUPER (187) | € 1467,49 | € 30,82 | € 1498,31 |
| Special. "A" (182) | € 1428,41 | € 30,00 | € 1458,41 |
| Specializzato (178) | € 1396,98 | € 29,34 | € 1426,32 |
| Qualific. super (169) | € 1326,78 | € 27,86 | € 1354,64 |
| Qualificato (160) | € 1256,11 | € 26,38 | € 1282,49 |
| Comune (145) | € 1138,91 | € 23,92 | € 1162,83 |

con decorrenza 01/01/2013 i parametri sono i seguenti:

| Qualifica | Salario al 31/12/2012 | Aumento 1/1/2013 | Totale mensile 1/1/2013 |
|-----------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Special. SUPER (187) | € 1498,31 | € 36,69 | € 1535,00 |
| Special. "A" (182) | € 1458,41 | € 35,71 | € 1494,12 |
| Specializzato (178) | € 1426,32 | € 34,92 | € 1461,24 |
| Qualific. super (169) | € 1354,64 | € 33,17 | € 1387,81 |
| Qualificato (160) | € 1282,49 | € 31,40 | € 1313,89 |
| Comune (145) | € 1162,83 | € 28,47 | € 1191,30 |

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. AGRICOLI ED ORTICOLI IN VIGORE DAL 1/1/2012

| Qualifica | Salario contrattuale orario | Terzo elemento 30,44% | Retribuzione oraria totale |
|-----------------------|------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Special. SUPER (187) | € 8,866 | € 2,699 | € 11,565 |
| Special. "A" (182) | € 8,630 | € 2,627 | € 11,257 |
| Specializzato (178) | € 8,440 | € 2,569 | € 11,009 |
| Qualific. super (169) | € 8,016 | € 2,440 | € 10,456 |
| Qualificato (160) | € 7,589 | € 2,310 | € 9,899 |
| Comune (145) | € 6,881 | € 2,095 | € 8,976 |

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. AGRICOLI ED ORTICOLI IN VIGORE DAL 1/1/2013

| Qualifica | Salario contrattuale orario | Terzo elemento 30,44% | Retribuzione oraria totale |
|-----------------------|------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Special. SUPER (187) | € 9,083 | € 2,765 | € 11,848 |
| Special. "A" (182) | € 8,841 | € 2,691 | € 11,532 |
| Specializzato (178) | € 8,646 | € 2,632 | € 11,278 |
| Qualific. super (169) | € 8,212 | € 2,500 | € 10,712 |
| Qualificato (160) | € 7,774 | € 2,366 | € 10,141 |
| Comune (145) | € 7,049 | € 2,146 | € 9,195 |

SETTORE FLOROVIVAISTA
AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1 GENNAIO 2012

| Qualifica | Parametro | Aumento 1/1/2012 |
|------------------|------------------|-------------------------|
| LIVELLO A | 135 | € 31,36 |
| LIVELLO B | 128 | € 29,74 |
| LIVELLO C | 123 | € 28,57 |
| LIVELLO C2 | 119 | € 27,65 |
| LIVELLO D | 115 | € 26,72 |
| LIVELLO E | 104 | € 24,18 |

AUMENTI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1 GENNAIO 2013

| Qualifica | Parametro | Aumento 1/1/2013 |
|------------------|------------------|-------------------------|
| LIVELLO A | 135 | € 37,33 |
| LIVELLO B | 128 | € 35,41 |
| LIVELLO C | 123 | € 34,02 |
| LIVELLO C2 | 119 | € 32,92 |
| LIVELLO D | 115 | € 31,81 |
| LIVELLO E | 104 | € 28,79 |

Riparametrazione:

con decorrenza **01/01/2012** il valore del punto parametrico è pari ad euro **11,29**; con decorrenza **01/01/2013** il valore del punto parametrico è pari ad euro **11,57** e ad ogni qualifica viene assegnato il relativo salario contrattuale, come da tabella che segue:

con decorrenza 01/01/2012 i parametri sono i seguenti:

| Qualifica | Salario al 31/12/2011 | Aumento 1/1/2012 | Totale mensile 1/1/2012 |
|------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| LIVELLO A | € 1493,13 | € 31,36 | € 1524,49 |
| LIVELLO B | € 1416,25 | € 29,74 | € 1445,99 |
| LIVELLO C | € 1360,66 | € 28,57 | € 1389,23 |
| LIVELLO C2 | € 1316,79 | € 27,65 | € 1344,44 |
| LIVELLO D | € 1272,49 | € 26,72 | € 1299,21 |
| LIVELLO E | € 1151,47 | € 24,18 | € 1175,65 |

con decorrenza 01/01/2013 i parametri sono i seguenti:

| Qualifica | Salario al 31/12/2012 | Aumento 1/1/2013 | Totale mensile 1/1/2013 |
|------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| LIVELLO A | € 1524,49 | € 37,33 | € 1561,82 |
| LIVELLO B | € 1445,99 | € 35,41 | € 1481,40 |
| LIVELLO C | € 1389,23 | € 34,02 | € 1423,25 |
| LIVELLO C2 | € 1344,44 | € 32,92 | € 1377,36 |
| LIVELLO D | € 1299,21 | € 31,81 | € 1331,02 |
| LIVELLO E | € 1175,65 | € 28,79 | € 1204,44 |

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. FLOROVIVAISTI IN VIGORE DAL 1/1/2012

| Qualifica | Salario contrattuale orario | Terzo elemento 30,44% | Retribuzione oraria totale |
|------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------------|
| LIVELLO A (135) | € 9,021 | € 2,746 | € 11,767 |
| LIVELLO B (128) | € 8,556 | € 2,604 | € 11,160 |
| LIVELLO C (123) | € 8,220 | € 2,502 | € 10,722 |
| LIVELLO C2 (119) | € 7,955 | € 2,422 | € 10,377 |
| LIVELLO D (115) | € 7,688 | € 2,340 | € 10,028 |
| LIVELLO E (104) | € 6,957 | € 2,118 | € 9,075 |

TABELLE SALARIALI RELATIVE AGLI O.T.D. FLOROVIVAISTI IN VIGORE DAL 1/1/2013

| Qualifica | Salario contrattuale orario | Terzo elemento 30,44% | Retribuzione oraria totale |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Special. SUPER (187) | € 9,242 | € 2,813 | € 12,055 |
| Special. "A" (182) | € 8,766 | € 2,668 | € 11,434 |
| Specializzato (178) | € 8,422 | € 2,564 | € 10,986 |
| Qualific. super (169) | € 8,150 | € 2,481 | € 10,631 |
| Qualificato (160) | € 7,876 | € 2,397 | € 10,273 |
| Comune (145) | € 7,127 | € 2,169 | € 9,296 |

RETRIBUZIONE OPERAI ADDETTI ALLE OPERAZIONI DI RACCOLTA (par. 120)

La retribuzione degli operai addetti alle operazioni di raccolta sono rapportate al parametro 120.

(Es.: $\frac{\text{paga OTD comune} \times 120}{145}$) = paga operaio addetto alle operazioni di raccolta.

PREMIO PROVINCIALE DI PROFESSIONALITÀ-PRODUTTIVITÀ

In applicazione al protocollo del 23 luglio 1993 ed all'art. 2 del CCNL del 25 maggio 2010, le parti istituiscono il premio di produttività provinciale che determina erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi di incrementi di produttività del settore. Le predette erogazioni, definite dalla variabilità dei risultati conseguiti, hanno le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale previsto dal su citato Protocollo e dalle modifiche intervenute col Protocollo del Welfare del 23 luglio 2007. Sul premio sarà applicato il regime fiscale agevolato, nel rispetto della normativa fiscale vigente e agli accordi di riferimento.

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

- Indicare gli obiettivi di produttività per ogni comparto merceologico (Agricolo, Orticolo e Florovivaista);
- Constatare i risultati raggiunti e definire la quota di Premio da erogare in busta paga;
- Dirimere ogni controversia riguardante gli obiettivi, i risultati e le somme da erogare;
- Modificare gli obiettivi variabili anche durante l'anno di esercizio, in presenza di eventi straordinari e non prevedibili che influiscono in modo evidente sul raggiungimento degli obiettivi.

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

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

Contestualmente al pagamento della retribuzione di giugno viene corrisposta la prima rata pari al 50% dell'importo in tabella. Con la retribuzione del mese di dicembre viene riconosciuta la differenza

calcolata sulla base dei criteri precedentemente esposti.

In caso di assunzione o risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno il premio è frazionabile in dodicesimi. A tal fine si considera mese intero la frazione superiore ai 15 giorni e si trascura la frazione sino a 15 giorni. Il premio provinciale di professionalità-produttività compete ai soli operai assunti a tempo indeterminato (O.T.I.).

Lavoratori a tempo determinato (OTD)

Il premio viene esteso ai lavoratori a tempo determinato assunti con contratti di almeno 101 giornate di lavoro annue a partire dal terzo anno consecutivo di lavoro presso la stessa azienda.

Detto premio verrà erogato alla cessazione del rapporto di lavoro in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa e rapportate a 312 annue.

Lavoratori apprendisti

Il premio viene pagato ai lavoratori apprendisti in base al livello di appartenenza nel periodo di erogazione con le modalità sotto indicate:

| PREMIO PER APPRENDISTA | 1° ANNO | 2° ANNO | DAL 3° ANNO |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | 30% del premio | 60% del premio | 100% del premio |

Il premio viene adeguato nella misura dello 0,5% del salario contrattuale vigente al 31/12/2011 rispettivamente per gli anni 2012, 2013.

Importi totali per l'anno corrispondenti al raggiungimento del 100% dell'obiettivo:

SETTORE AGRICOLO

| Qualifica e Parametri | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| SPEC. SUPER con funzioni di Capo (187) | € 1053 | € 1156 | € 1156 | € 1156 |
| SPECIALIZZATO SUPER (187) | € 803 | € 906 | € 906 | € 906 |
| SPECIALIZZATO A (182) | € 740 | € 840 | € 840 | € 840 |
| SPECIALIZZATO (178) | € 698 | € 796 | € 796 | € 796 |
| QUALIFICATO SUPER (169) | € 523 | € 616 | € 616 | € 616 |
| QUALIFICATO (160) | € 488 | € 576 | € 576 | € 576 |
| COMUNE (145) | € 420 | € 500 | € 500 | € 500 |

SETTORE ORTICOLO

| Qualifica e Parametri | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| SPEC. SUPER con funzioni di Capo (187) | € 1009 | € 1112 | € 1112 | € 1112 |
| SPECIALIZZATO SUPER (187) | € 759 | € 862 | € 862 | € 862 |
| SPECIALIZZATO A (182) | € 696 | € 796 | € 796 | € 796 |
| SPECIALIZZATO (178) | € 654 | € 752 | € 752 | € 752 |
| QUALIFICATO SUPER (169) | € 479 | € 572 | € 572 | € 572 |
| QUALIFICATO (160) | € 444 | € 532 | € 532 | € 532 |
| COMUNE (145) | € 376 | € 456 | € 456 | € 456 |

SETTORE FLOROVIVAISTICO

| Qualifica e Parametri | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| LIVELLO A con funzioni di Capo (135) | € 955 | € 1060 | € 1060 | € 1060 |
| LIVELLO A (135) | € 805 | € 910 | € 910 | € 910 |
| LIVELLO B (128) | € 699 | € 798 | € 798 | € 798 |
| LIVELLO C (123) | € 645 | € 740 | € 740 | € 740 |
| LIVELLO C2 (119) | € 572 | € 664 | € 664 | € 664 |
| LIVELLO D (115) | € 489 | € 578 | € 578 | € 578 |
| LIVELLO E (104) | € 420 | € 500 | € 500 | € 500 |

Art. 26 - Scatti biennali di anzianità

Gli operai, per ciascun biennio continuativo di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a **Euro 9,89** mensili se operai comuni o livello E; a **Euro 11,36** mensili se operai qualificati o livello D; a **Euro 11,93** mensili se operai qualificati-super o livello C e C2; a **Euro 12,50** mensili se operai specializzati ed a **Euro 11,62** mensili se operai specializzati-super (parametri 178 e 182) o livello B ed **Euro 12,78** mensili se operai specializzati-super o livello A.

Il numero massimo di scatti biennali di anzianità maturabili è pari a cinque.

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

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

Art. 27 - Tredicesima mensilità

Ai lavoratori a tempo indeterminato, assunti con contratto di inserimento e di apprendistato ed agli operai assunti con contratto di lavoro a termine ai sensi dell'articolo 7 lettera c) del presente C.P.L., deve essere corrisposta, contestualmente al pagamento della retribuzione del mese di novembre, la 13^a mensilità in misura pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

La 13^a mensilità è frazionabile in dodicesimi nel caso in cui il servizio prestato sia inferiore all'anno. La frazione di mese superiore a giorni 15 è considerata mese intero, mentre va trascurata la frazione sino a giorni 15.

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

Per gli operai agricoli a tempo determinato (O.T.D.), di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 7 del presente C.P.L., la 13^a mensilità è compresa nel "terzo elemento" e quindi nella paga oraria ordinaria.

Art. 28 - Quattordicesima mensilità

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

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

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

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

Art. 29 - Rimborso spese a piè di lista

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio e/o vitto e/ o alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Per quanto riguarda il rimborso a piè di lista del vitto, le parti possono concordare, con accordo scritto, un tetto massimo rimborsabile che, tuttavia non può essere inferiore a **Euro 13,00** al pasto.

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

Per il solo settore florovivaista, ove la prestazione lavorativa avvenga in luogo diverso dalla sede aziendale, senza comportare spese di viaggio e alloggio a carico del lavoratore, si dà luogo al riconoscimento, per il solo vitto, dei seguenti rimborsi forfetari giornalieri:

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

Art. 30 - Indennità di cassa

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

Art. 31 - Acquisto beni in natura

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

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

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

Art. 32 - Pagamenti

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

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

Art. 33 - Trattamento di fine rapporto

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

sizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

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

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

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

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

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

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto è dovuto agli aventi diritto in base all'art. 2122 del c.c.. All'operaio a tempo determinato di cui alle lettere a) e b) dell'art. 7 del presente C.P.L., compete il Trattamento di Fine Rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% del salario definito dal presente Contratto; per le ore di lavoro non ordinario svolte a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul terzo elemento.

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

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

È costituito, con la medesima tempistica prevista per il Fondo di Previdenza complementare di cui all'articolo 51 del presente Contratto, un Fondo Nazionale con la finalità di accantonare il trattamento di fine rapporto degli operai a tempo determinato.

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

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

Titolo VI TUTELA DELLA SALUTE

Art. 34 - Cassetta di pronto soccorso

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

Art. 35 - Servizi igienici in azienda

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

Art. 36 - Nocività

Gli addetti ai lavori con prodotti tossici, prestano la propria attività per 2 ore e successivamente usufruiscono di un'ora di riposo retribuito per lavarsi e cambiarsi; nella restante parte della giornata il lavoratore deve essere occupato in lavori non nocivi.

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

Art. 37 - Lavori nocivi

Sono considerati lavori nocivi:

- l'uso dei prodotti fitosanitari (preparati "*molto tossici*", "*tossici*" e "*nocivi*" rientranti nella 1^a e 2^a classe delle norme previgenti);

- lo spargimento della calciocianammide in polvere, se effettuata manualmente o meccanicamente e granulare se effettuata con mezzo meccanico.

Le donne in maternità e nel periodo di gravidanza non potranno essere adibite a lavori pesanti e nocivi garantendo nel contempo la possibilità di un cambio di mansione.

Al fine di tutelare al massimo la salute e la sicurezza dei lavoratori, le parti fanno proprio il protocollo d'intesa stabilito a livello nazionale che viene allegato integralmente al presente Contratto (allegato n. 10).

Art. 38 - Fornitura dispositivi di protezione individuale

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

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

A titolo puramente esemplificativo al lavoratore deve essere consegnato il seguente materiale a seconda dell'attività svolta:

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

Giova ricordare che l'elenco dei dispositivi di protezione individuali sopra riportato non è esaustivo. Devono essere correlati alla mansione svolta.

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

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

Nel caso in cui l'azienda non fornisca gli indumenti oggetto del presente articolo, il lavoratore è tenuto ad informare il comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro di cui all'art. 41 del presente CPL. Il comitato paritetico non appena ricevuta comunicazione agisce nei termini previsti dall'art. 7 della legge 3 agosto 2007 n. 123.

Nota a verbale: Poteri degli organismi paritetici

1) Gli organismi paritetici di cui al D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., possono effettuare nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

2) Degli esiti dei sopralluoghi di cui al comma 1 viene informata la competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza.

3) Gli organismi paritetici possono chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni.

Art. 39 - Visite mediche periodiche - Libretto sindacale e sanitario

Il datore di lavoro, sulla scorta dell'articolo 16 comma 1 del D. Lgs 626/94, provvederà ad organizzare la sorveglianza sanitaria nominando il medico competente aziendale. D'intesa con il medico competente programmerà in orario lavorativo, al fine di prevenire l'insorgere di malattie professionali, le visite mediche periodiche. qualora il medico competente aziendale ritenesse necessario procedere ad ulteriori accertamenti sanitari, al lavoratore saranno concessi adeguati permessi retribuiti qualora tali visite vengano effettuate, anche ripetutamente, durante l'orario di lavoro.

Le parti adottano il libretto sindacale e sanitario, conformemente a quanto previsto dall'art. 65 del CCNL del 6 luglio 2006.

Le parti recepiscono l'avviso comune (allegato n. 16) tra Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Fedagri-Confcooperative, Legacoop-Agroalimentare, Agci-Agrital e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil del 16 settembre 2011 recante indicazioni per l'attuazione dell'indicazioni per l'attuazione dell'art. 3, c. 13, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (sorveglianza sanitaria, informazione/formazione, lavoro occasionale accessorio).

Art. 40 - Lavoratori tossicodipendenti

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

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

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

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

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

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

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

Art. 41 - Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro

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

Esso è espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto e della Confederdia.

Il Comitato ha le seguenti funzioni:

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

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

Regolamento del Comitato paritetico provinciale sulla sicurezza

Sede

La Sede abituale del Comitato è presso la Confagricoltura, in via Agello 4, Lodi.

Riunioni

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

Rappresentante della sicurezza

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

Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

La riunione può essere convocata dalla R.S.A. o dalle R.S.U. o dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del Contratto Provinciale di Lavoro. In tal caso alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

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

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

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

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

La durata dell'incarico è di tre anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato. L'incarico, in ogni caso, cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale della elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al Comitato paritetico provinciale a cura del segretario.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

Permessi retribuiti

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

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 giornate;*
- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 giornate;*

- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 giornate,

I rappresentanti per la sicurezza espletano i seguenti compiti:

- accedere ai luoghi di lavoro;
- ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- fare proposte in merito all'attività di prevenzione;
- avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati;
- ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarli non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

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

Il numero delle giornate è riferito all'anno precedente.

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

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

Con riferimento alle attribuzioni dei rappresentanti per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta nell'articolo 19 del decreto legislativo 626/94, sono stabilite le seguenti procedure e limitazioni:

- a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive. Il rappresentante per la sicurezza deve segnalare preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite si svolgono preferibilmente congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato;*
- b) nei casi in cui il decreto legislativo 626/94 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante*

per la sicurezza in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge;

- c) il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali, nonché le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione del rischio, ove previsto (aziende con oltre 10 addetti), ovvero di ricevere l'autocertificazione redatta dalle aziende con non più di 10 addetti.*

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

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

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività. Tale formazione prevede un programma base di 20 ore comprendente:

- conoscenze generali sugli obblighi e sui diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro;*
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;*
- metodologie sulla valutazione del rischio.*

Per quanto concerne l'informazione alla generalità dei lavoratori, il programma comprende:

- conoscenze generali delle normative contenute nel decreto legislativo 626/94;*
- corrette modalità di utilizzo dei mezzi individuali di protezione.*

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

Riunioni periodiche

Oltre a quanto organizzato dal Comitato paritetico provinciale per la sicurezza nei posti di lavoro, su motivata richiesta del rappresentante per gravi situazioni di rischio o di significative variazioni

delle condizioni di prevenzione, possono essere convocate riunioni periodiche aziendali, di cui deve essere redatto apposito verbale.

Formazione ed informazione sulla sicurezza al lavoro

I lavoratori che parteciperanno a corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e risanamento ecologico, hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti in quantità uguale alle ore necessarie al corso, da detrarre dalle 200 ore previste dall'art. 33 del C.C.N.L. e dall'art. 22 del C.P.L..

Formazione ed informazione dei lavoratori assunti per brevi periodi

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

Norma di rinvio

Le parti, al fine di adeguare il vigente Contratto Provinciale alle parti innovative eventualmente definite da un accordo nazionale cui Testo Unico sulla Sicurezza D.I. n. 81 9/4/2008 demanda, si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dall'emanazione dell'accordo stesso.

Titolo VII PREVIDENZA E ASSISTENZA

Art. 42 - Assicurazioni sociali

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Art. 43 - Malattia ed infortunio

L'operaio a tempo indeterminato, in caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto, purché le assenze non superino il limite di 180 giorni di calendario, anche non consecutivi, calcolati a ritroso per un anno dall'evento.

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

dodici mesi dall'infortunio.

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

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

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

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

Al termine del periodo di comporta di cui sopra, per particolari e gravi patologie il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di 120 giorni. In caso di diniego il lavoratore può rivolgersi, entro 15 giorni, all'Osservatorio.

Il datore di lavoro, al superamento dei 150 giorni di malattia, comunica al lavoratore l'approssimarsi della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.

L'aspettativa può essere richiesta anche in caso di infortunio sul lavoro.

Art. 44 - Trattamento economico di malattia, infortunio e maternità

Le aziende agricole, in attuazione della legge 81/2006, anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli istituti previdenziali ed assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione. Il lavoratore a tempo determinato o apprendista in malattia, infortunio o maternità ha diritto al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti, erogato in via diretta dall'INPS o dall'INAIL.

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato e per gli apprendisti è prevista l'integrazione al 100% del salario sino a certificazione dell'INAIL della chiusura dell'infortunio.

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato, per gli apprendisti

e gli operai a tempo determinato con almeno 151 giornate di contribuzione nel biennio è prevista l'integrazione per malattia all'80% del salario contrattuale per i primi tre giorni e del 98% del salario contrattuale fino alla scadenza del periodo di comporto di cui all'art. 43 del presente contratto.

Per gli operai agricoli a tempo determinato con meno di 151 giornate di contribuzione nel biennio rimangono confermate le integrazioni già in vigore.

Le integrazioni di cui sopra sono a carico della Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.) sempreché l'azienda sia in regola con i versamenti dei contributi ad essa dovuti, ovvero sono a carico dell'azienda.

Art. 45 - Prestito infruttifero per malattia o infortunio

Agli operai assunti a tempo indeterminato, con contratto di inserimento e di apprendistato, in caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro, è dovuta una somma a titolo di prestito infruttifero pari al 90% della retribuzione piena. Tale prestito viene riconosciuto sino al terzo mese di assenza, qualora l'ammontare del suddetto prestito non ecceda quanto maturato dal lavoratore, all'insorgere dell'evento morboso, a titolo di tredicesima e quattordicesima mensilità, T.F.R. e altri istituti retributivi e comunque fino al momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.

Il prestito è subordinato al rilascio di un impegno scritto del lavoratore per la restituzione all'azienda delle somme prestate, redatto in conformità al modello riportato in calce. Il recupero delle somme prestate è effettuato sulle retribuzioni spettanti nel periodo di paga in corso nel quarto mese successivo a quello in cui è avvenuta l'erogazione del prestito (es.: periodo di malattia/infortunio decorrente dal 15 luglio al 15 agosto: recupero somme prestate in luglio nel corso del mese di novembre; recupero somme prestate in agosto nel corso del mese di dicembre). Resta impregiudicata la possibilità per il datore di lavoro di recuperare le somme prestate prima del suddetto termine, ove il lavoratore riceva le indennità relative dall'Inps, dall'Inail e dal C.I.M.. Resta inteso che il prestito infruttifero per malattia e infortunio cessa al momento in cui il datore di lavoro anticipa tali prestazioni in busta paga per conto degli istituti preposti.

Dichiarazione del dipendente per la restituzione all'azienda delle somme infruttifere prestate in caso di malattia o infortunio.

Il/La Sig. _____
nato/a a _____ il _____
operaio/a dipendente dell'azienda _____
chiede l'erogazione del prestito infruttifero per malattia o infortunio, obbligandosi a restituire le somme prestate. A tal fine autorizza sin d'ora l'azienda ad effettuare le trattenute sulle retribuzioni correnti nel corso del quarto mese successivo a quello in cui è stato erogato il prestito, ovvero, se precedente, nel periodo di paga durante il quale gli Enti previdenziali ed il C.I.M. provvedono a liquidare quanto di loro competenza. Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione delle somme prestate dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa a trattenere l'importo relativo dalla somma spettante per il trattamento di fine rapporto.
La validità del presente impegno conserva la sua efficacia sino a revoca scritta. Resta inteso che dal momento della revoca il/la sottoscritto/a rinuncia al diritto al prestito di cui sopra.

Data

Firma lavoratore/trice

.....

Art. 46 - Integrazioni ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità

In aggiunta a quanto erogato dagli Enti previdenziali, vengono riconosciute indennità integrative corrisposte dalla Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.), costituita dalle Parti contraenti ai sensi dell'art. 48 del presente Contratto.

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

- a) 100% della retribuzione giornaliera per il giorno in cui avviene l'infortunio;
- b) 60% della retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi di calendario;

Per i periodi di malattia, infortunio e maternità, considerando che INPS e INAIL erogano indennità comprensive dei ratei di 13^a e 14^a mensilità, sono posti a carico dell'azienda i soli importi per il raggiungimento del 100% delle medesime mensilità aggiuntive.

Dal momento dell'assunzione dell'apprendista, datore di lavoro e lavoratore hanno l'obbligo di versare la contribuzione alla

Cassa nella misura dell'1,9% della retribuzione contrattuale, come definita al paragrafo "Inquadramento e retribuzione" dell'art. 8 del presente Contratto. Il C.I.M. riconosce ai suddetti lavoratori le seguenti integrazioni:

1. per malattia: dal 1/1/2007 trattamento parificato a quello degli operai a tempo indeterminato;
2. per infortunio: trattamento parificato a quello degli operai a tempo indeterminato.

Per retribuzione giornaliera si intende quella mensile diviso 26.

Art. 47 - Rimborso spese per visite mediche professionali

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

Art. 48 - Cassa integrazione malattia (C.I.M.) - Ente Bilaterale

Al fine di garantire le integrazioni salariali per i lavoratori agricoli, orticoli e florovivaisti, in applicazione degli articoli 58 e 59 del vigente CCNL, dal 1° gennaio 2005 è costituita fra le parti contraenti la Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.) della Provincia di Lodi.

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

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

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

Le parti, entro la vigenza contrattuale, si impegnano a costituire l' Ente Bilaterale C.I.M che assorbirà le competenze della Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.) della provincia di Lodi, dell'Osservatorio Provinciale di cui all'art. 63 del vigente contratto e di "FOR.AGRI LODI" di cui all'art. 70 per la formazione continua.

Art. 49 - Cassa integrazione salari operai agricoli (C.I.S.O.A.)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integra-

zione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972, n. 457 nei casi previsti dalla legge stessa, nonché dalla legge 23 luglio 1991 n. 223.

Agli operai che beneficiano del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% della somma del salario giornaliero contrattuale relativo alla qualifica di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Nel caso in cui l'INPS liquidi l'indennità di integrazione salariale entro un periodo massimo di 3 mesi, l'azienda anticipa agli operai a tempo indeterminato l'indennità medesima. In tale ipotesi gli operai devono provvedere alla restituzione delle somme entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione degli assegni INPS, secondo la dichiarazione allegata (allegato n. 12).

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

Art. 50 - Assegni per il nucleo familiare

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

Art. 51 - Fondo integrativo sanitario (FISLAF)

Per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario per i Lavoratori Agricoli, denominato FISLAF, costituito con il CCNL 5/03/87, è stabilita una contribuzione a carico dei soli datori di lavoro pari a Euro 51,65 annue per i lavoratori a tempo indeterminato e a Euro 0,34 giornalieri per i lavoratori a tempo determinato. La decorrenza della contribuzione è fissata, come disposto dal protocollo d'intesa del 7/11/95, sottoscritto in sede di Ministero del Lavoro, dal 1° gennaio 1996.

Art. 52 - Fondo Nazionale di Previdenza Complementare AGRIFONDO

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previ-

denza integrativa così come prevista dal D. L.vo n. 124/93 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del D. L.vo 30 aprile 1998, n. 173, le parti di livello nazionale hanno convenuto di istituire un Fondo di previdenza complementare volontaria rivolto al settore agricolo.

In data 13 dicembre 2006 è stato sottoscritto dalle OO.SS. dei lavoratori FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, Coferderdia e dalle Associazioni dei datori di lavoro Confagricoltura, Coldiretti e CIA l'atto costitutivo di Agrifondo i cui destinatari sono i lavoratori non in prova del settore agricolo.

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

- per i lavoratori occupati dopo il 28/4/1993:
 - 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 - 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 - il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo.
- per i lavoratori già occupati al 28/4/1993:
 - 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 - 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 - una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento, o, a scelta del lavoratore il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento.

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

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

Titolo VIII

SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 53 - Chiamata e richiamo alle armi

La chiamata per adempiere gli obblighi di leva e il richiamo alle

armi del lavoratore non risolvono il rapporto di lavoro, ma costituiscono mera sospensione dello stesso.

Entro 30 giorni dal rientro il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro e riprendere il servizio. Trascorso tale termine il rapporto di lavoro può essere risolto. Il presente articolo si applica nel caso venga ripristinato il servizio di leva obbligatorio.

Art. 54 - Provvedimenti disciplinari

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

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

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

In particolare i lavoratori devono:

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

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

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

In caso di inconciliabilità delle posizioni, in relazione ai provve-

dimenti disciplinari di cui ai punti b) e c), il datore di lavoro e/o il lavoratore possono richiedere l'intervento dei rispettivi rappresentanti sindacali di Zona. Entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, i rappresentanti sindacali di Zona organizzano un incontro finalizzato ad esperire il tentativo di conciliazione della vertenza, convocando le parti in lite.

L'applicazione della sanzione di cui al punto c) può verificarsi qualora il lavoratore non abbia replicato nei termini alla contestazione dell'infrazione, ovvero qualora i rappresentanti sindacali di Zona abbiano ritenuto fondate le motivazioni del datore di lavoro.

Le multe sono irrogate entro i seguenti limiti:

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

Gli importi delle multe di cui ai punti 1) e 2), quando non rappresentino risarcimento dei danni vanno versati alla Cassa Integrazione Malattia (C.I.M.) di cui all'art. 48 del presente Contratto.

Art. 55 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

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

Art. 56 - Risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa

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

- a) le assenze per tre giorni lavorativi consecutivi non giustificate entro il quarto giorno;

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

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

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

Per quanto riguarda il punto a), a seguito di riunione e deliberazione dell'Osservatorio Provinciale, è possibile non applicare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro, rivalendosi in alternativa con l'applicazione di una penale giornaliera, a titolo di rimborso spese, di Euro 40,00 per ogni giorno di ritardo ingiustificato.

Tale penale dovrà essere versata al C.I.M., quando non rappresenti risarcimento dei danni.

Art. 57 - Risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo

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

- 1) le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza, contestate per iscritto a mezzo di lettera raccomandata A.R.;
- 2) la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti o di appalti;
- 3) la radicale modifica degli ordinamenti colturali o la riorganizzazione

- ne tecnologica o strutturale dell'azienda;
- 4) l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizi;
 - 5) l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, relativamente a familiari entro il secondo grado anche non conviventi;
 - 6) l'eliminazione dell'allevamento;
 - 7) la cessazione dell'attività;
 - 8) la cessazione dell'attività per causa di forza maggiore.

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

Il provvedimento di licenziamento intervenuto per giustificato motivo deve essere comunicato all'operaio e alla Organizzazione sindacale a cui egli eventualmente aderisce mediante lettera raccomandata A.R. contenente i motivi che lo hanno determinato, nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo 58 del presente Contratto.

Art. 58 - Preavviso di licenziamento

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

- giorni 26 lavorativi per le ipotesi di cui ai punti 1) e 8) dell'art. 57;
- mesi 3 di calendario per le ipotesi di cui ai punti 2), 3), 4), 5) e 6) dell'art. 57.
- mesi 6 di calendario per l'ipotesi di cui al punto 7) dell'art. 57;

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

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

L'inizio del periodo di preavviso decorre:

- dalla data di notifica del provvedimento a seguito del pronunciamento dell'Osservatorio provinciale nelle ipotesi di cui ai punti 1), 2), 3), 4) e 5) dell'art. 57;
- dalla data di ricevimento della raccomandata A.R. nelle ipotesi di cui ai punti 6), 7) e 8) dell'art. 57.

Art. 59 - Abbandono del posto di lavoro per gravi e provate offese

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

Art. 60 - Preavviso di dimissioni

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

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

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

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

Le dimissioni del lavoratore vanno notificate con apposito modulo informatico reperibile sul sito del Ministero del Lavoro. Per i casi di dimissioni in deroga alla legislazione vigente è possibile utilizzare il modello di cui all'allegato 14.

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

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro riconosce un'indennità pari al controvalore dei suddetti periodi di preavviso.

Art. 61 - Risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato decade con il raggiungimento dei requisiti previsti dalle leggi per il pensionamento. Al raggiungimento di tali requisiti il rapporto di lavoro può essere risolto da entrambe le parti con preavviso di 6 giorni lavorativi.

Art. 62 - Trapasso, fusione o cessione di azienda

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

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

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

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

Art. 63 - Contratti d'appalto avvicendamento di ditte appaltatrici

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

In caso d'intimazione di licenziamento, la ditta uscente è obbligata a richiedere l'intervento dell'Osservatorio provinciale con la presenza della ditta subentrante, almeno due mesi prima del passaggio di appalto ovvero qualora la comunicazione della perdita d'appalto avvenga in tempi più ristretti, entro tre giorni da suddetta comunicazione.

Esperito ogni tentativo per il mantenimento del personale, ivi compreso l'impegno nella ricerca di possibilità di reimpiego presso altre ditte, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto ad un preavviso di mesi tre di calendario.

Per gli OTD, sempre in sede di Osservatorio, le parti sono

impegnate a garantire il proseguimento dell'eventuale periodo mancante rispetto al contratto con la ditta uscente.

Le aziende appaltatrici, ivi incluse le cooperative, che prestano il loro servizio sul territorio sono tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 64 - Osservatorio provinciale

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

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

sindacali di Zona;

- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle leggi sociali;
- esaminare le richieste avanzate dai datori di lavoro in merito alla sussistenza degli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro a norma del terzultimo comma dell'articolo 56, del penultimo comma dell'articolo 57, nonché del secondo comma dell'articolo 62;
- le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro provinciale e le problematiche ad esso connesse;
- i fabbisogni di formazione professionale nella provincia;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica nel territorio;
- monitorare l'utilizzo di tutte le tipologie contrattuali alternative al contratto di lavoro subordinato;
- promuovere la stabilizzazione dei lavoratori a fronte di opportunità e incentivi forniti dal legislatore.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnalano ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da 6 componenti designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio

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

1) Presidenza

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

2) Segreteria

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

3) Riunioni dell'Osservatorio

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

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

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

4) Rappresentanti

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

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

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

5) Compiti dell'Osservatorio

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati nel presente articolo fermo restando quanto già previsto dall'articolo 6 del CCNL 6 luglio 2006.

6) Operatività dell'Osservatorio

L'Osservatorio ha sede in Lodi, via Agello 4. La periodicità delle riunioni è definita dalle parti in base alle esigenze contingenti.

Titolo IX RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 65 - Delegato d'azienda

Nelle aziende che occupano più di cinque operai agricoli, è eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

Nelle aziende che occupano più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le R.S.U. previste dal "Protocollo di intesa" (allegato n. 12 al CCNL 6 luglio 2006) è eletto un secondo delegato di azienda di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

I delegati devono essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 65 del presente Contratto.

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

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

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

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

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

Art. 66 - Tutela del delegato aziendale

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

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

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

Art. 67 - Assemblee sindacali

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in

cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

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

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

Per le aziende, ove sono state costituite le RSU si rinvia al contenuto del protocollo d'intesa nazionale (allegato n. 12 al C.C.N.L. del 6 luglio 2006).

Art. 68 - Permessi sindacali

Ai lavoratori 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 pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali. I permessi stessi possono essere concentrati in un periodo non inferiore al trimestre e comunque per non più di 44 ore mensili.

I delegati aziendali hanno diritto a permessi di quattro ore mensili che possono essere concentrati in un periodo non inferiore a quattro mesi e comunque per non più di 12 ore mensili.

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

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 64 relativo alla comunicazione dei nominativi dei delegati in azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai dirigenti stessi e per cono-

scenza alle direzioni aziendali.

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

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiscono variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Per le aziende, ove sono state costituite le RSU si rinvia al contenuto del protocollo d'intesa nazionale (allegato n. 12 al C.C.N.L. del 6 luglio 2006).

Art. 69 - Contributo assistenza contrattuale

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

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

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

Art. 70 - Quote sindacali per delega

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

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

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

Qualora le OO.SS. dei lavoratori comunicassero tardivamente all'azienda l'importo della quota-tessera, il versamento in unica soluzione e l'inizio del recupero frazionato in quote mensili di uguale importo avvengono nel corso del mese successivo a quello di ricevimento della comunicazione.

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

Nell'ipotesi di nuove adesioni al sindacato dei lavoratori, questo ultimo invia "delega" e "l'importo della quota-tessera" all'azien-

da, la quale procede al versamento complessivo e al recupero delle rate mensili a partire dal mese successivo al ricevimento.

Art. 71 - Relazioni sindacali e Formazione continua (FOR.AGRI)

Viene istituito l'Ente Bilaterale provinciale nominato "FOR. AGRI LODI" che gestisce la formazione continua in concerto con FOR.AGRI (Legge n. 388 del 23/12/2000) con il compito di promuovere e sviluppare progetti per le attività di qualificazione e riqualificazione di figure professionali con priorità per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

"FOR.AGRI", Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura istituito con accordo del 14 dicembre 2006 (allegato n. 15), non ha fini di lucro ed opera in favore delle imprese e dei relativi dipendenti del settore agricolo, nonché di tutti i soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale.

Il Fondo, nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione formativa definite nell'accordo interconfederale di cui all'art. 1, promuove e finanzia in tutto o in parte, nel rispetto delle modalità fissate dall'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche ed integrazioni, piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

L'Ente Bilaterale si fa promotore presso l'Amministrazione provinciale e il Centro per l'Impiego di costituire un Organismo Tripartito preposto alla supervisione, governo e sviluppo del mercato del lavoro agricolo; lo scopo è facilitare l'incontro di domanda-offerta nel mondo agricolo in previsione delle riqualificazioni di attività a cui le aziende vanno incontro.

Al fine di realizzare una politica attiva del lavoro, le parti si impegnano ad incontri quadrimestrali su temi quali la formazione professionale, la sicurezza nei luoghi di lavoro, il mercato del lavoro, anche in applicazione delle vigenti norme del contratto nazionale.

Tali temi, con particolare riferimento al "rapporto di lavoro subordinato", sono trattati in seno all'apposito soggetto bilaterale denominato Osservatorio provinciale.

Titolo X NORME FINALI

Art. 72 - Controversie individuali

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

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

Art. 73 - Controversie collettive

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

Art. 74 - Condizioni di miglior favore

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

Art. 75 - Esclusività di stampa. Archivi contratti

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

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

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente C.P.L. o qualsiasi esten-

sione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Allegato n° 1

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

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

il Sig. _____, nella qualità di _____
_____, dell'Azienda agricola denominata _____
sita nel Comune di _____ C.na/Via _____
_____, C.F. n. _____ con la qualifica
di _____ par. _____ e la mansione di _____
_____.

Il trattamento economico e normativo è quello previsto dal Contratto Provinciale di Lavoro vigente.

Il periodo di prova è fissato in giorni _____.

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

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

Quanto sopra rimane in consegna sino alla risoluzione del rapporto di lavoro, dopo di che il tutto dovrà essere lasciato libero e a completa disposizione del datore di lavoro, salvo le eccezioni previste dal vigente Contratto Provinciale.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

_____, li _____

IL LAVORATORE

IL DATORE DI LAVORO

Allegato n° 2

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tipologia "a"

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

il Sig. _____, nella qualità di _____

_____, dell'Azienda agricola denominata _____

sita nel Comune di _____ C.na/Via _____

_____, C.F. n. _____ assume alle proprie

dipendenze e a tempo determinato per il periodo dal _____ al _____ il

Sig. _____ nato a _____

il _____ residente a _____ C.na/

via _____ C.F. _____

con la qualifica di _____ par. _____

e mansione di _____

Il trattamento economico e normativo è quello previsto dal Contratto Provinciale di Lavoro.

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

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

Letto, confermato e sottoscritto.

_____, li _____

IL LAVORATORE

IL DATORE DI LAVORO

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

Allegato n° 3

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tipologia "b"

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

tra

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

e

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

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

Le parti convengono quanto segue:

1. L'Azienda _____ assume alle proprie dipendenze il Sig. _____ in qualità di operaio agricolo con contratto di lavoro a tempo determinato dal _____ al _____ con qualifica/livello _____, con le mansioni di _____ da espletarsi presso _____;
2. Il rapporto si intenderà cessato con effetto dal _____ (indicare giorno successivo termine) senza ulteriore forma scritta e senza obbligo di preavviso;
3. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta, presumibilmente, nei seguenti periodi dell'anno:
 - a. dal _____ al _____
 - b. dal _____ al _____
 - c. dal _____ al _____
 - d. _____
4. Il Datore di lavoro si impegna a far svolgere al Lavoratore, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, un numero di giornate _____ (superiori a 100);
5. il Lavoratore si impegna a garantire la disponibilità rispetto alle chiamate per prestazioni lavorative che dovessero rendersi necessarie nei periodi elencati al punto 3.;

6. la mancata prestazione lavorativa causata dal lavoratore per impedimenti non oggettivi comporta l'immediata risoluzione del rapporto;
7. a norma dell'art. 4 del CPL la durata del periodo di prova è fissata in giorni 2 decorrenti dalla data di assunzione;
8. la retribuzione (mensile, giornaliera, oraria) è quella prevista dal CPL per la qualifica di appartenenza, di cui al punto 1., e, precisamente:
salario contrattuale € _____
3° elemento € _____
_____ € _____
9. il Datore di lavoro e il Lavoratore convengono che il presente contratto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del CCNL, non dà alcun diritto al Lavoratore di richiedere la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, nel caso di superamento di 180 giornate di effettivo lavoro;
10. per quanto non espressamente previsto dal presente contratto individuale si rinvia al CCNL e CPL applicati al rapporto nonchè alle norme di legge in materia di impiego privato;
11. il presente contratto viene redatto in duplice copia e firmato dalle parti che ne riconoscono validità ed efficacia, di cui una viene consegnata al lavoratore.

IL LAVORATORE
per accettazione

IL DATORE DI LAVORO

Allegato n° 4

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tipologia "c"

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

tra

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

e

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

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

Le parti convengono quanto segue:

1. L'Azienda _____ assume alle proprie dipendenze il Sig. _____ in qualità di operaio agricolo con contratto di lavoro a tempo determinato dal _____ al _____ con qualifica/livello _____, con le mansioni di _____ da espletarsi presso _____;
2. Il rapporto si intenderà cessato con effetto dal _____ (indicare giorno successivo termine) senza ulteriore forma scritta e senza obbligo di preavviso;
3. Il rapporto di lavoro nel periodo continuativo indicato al punto 1, si svolgerà per _____ (indicare più di 180) giornate;
4. A norma dell'art. 4 del CPL la durata del periodo di prova è fissata in giorni 2 decorrenti dalla data di assunzione;
5. La retribuzione mensile, è quella prevista dal CPL per la qualifica di appartenenza, di cui al punto 1.
6. Il Datore di lavoro e il Lavoratore convengono che il presente contratto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del CCNL, non dà alcun diritto al Lavoratore di richiedere la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, pur avendo superato 180 giornate di effettivo lavoro;

7. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto individuale si rinvia al CCNL e CPL applicati al rapporto nonchè alle norme di legge in materia di impiego privato;
8. Il presente contratto viene redatto in duplice copia e firmato dalle parti che ne riconoscono validità ed efficacia, di cui una viene consegnata al lavoratore.

IL LAVORATORE
per accettazione

IL DATORE DI LAVORO

Allegato n° 5

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

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

tra

L'azienda agricola/ società _____

in persona del titolare/legale rappresentante Sig. _____
_____ con sede in _____

cod. fiscale/partita IVA _____

e

il signor _____, nato a _____
_____ il _____
residente in _____, via _____

_____ codice fiscale _____
_____ si è stipulato il presente contratto di lavoro a tempo indeterminato/determinato con prestazione a tempo parziale, regolato dalle seguenti condizioni:

- la decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale è dal _____ (sino al _____ per rapporti di lavoro a tempo determinato);
- l'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi _____ (_____); durante tale periodo è reciproco il diritto delle parti di risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, prevedendo comunque la corresponsione al lavoratore delle spettanze maturate per il lavoro svolto;
- il lavoratore, in base al vigente CPL operai agricoli e florovivai-sti, viene inquadrato nell'area _____ con il profilo professionale di _____ ;
- lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale orizzontale/verticale, con riferimento alle giornate e all'orario giornaliero è il seguente:
 - _____, dalle ore _____ alle ore _____ ;
 - _____, dalle ore _____ alle ore _____ ;
 - _____, dalle ore _____ alle ore _____ ;
 - _____, dalle ore _____ alle ore _____ ;

- _____, dalle ore _____ alle ore _____;
 - _____, dalle ore _____ alle ore _____,
- per un totale di ore _____ settimanali;
- il trattamento economico è il seguente:
 - (per gli OTI) Euro _____ mensili. Tale trattamento è commisurato alla durata della prestazione di lavoro a tempo parziale tenuto conto del salario contrattuale dell'operaio appartenente alla stessa area e profilo professionale con contratto a tempo pieno. Al lavoratore sono riconosciuti gli istituti economici e contrattuali, quali festività nazionali ed infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, in misura proporzionale a quelli spettanti agli operai occupati a tempo pieno.
 - (per gli OTD) Euro _____ orarie. Tale trattamento è commisurato alla durata della prestazione di lavoro a tempo parziale tenuto conto del salario contrattuale dell'operaio appartenente alla stessa area e profilo professionale con contratto a tempo pieno. Al lavoratore sono riconosciuti gli istituti economici e contrattuali, quali festività nazionali ed infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, sotto forma di "terzo elemento" (30,44%).

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto individuale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato n° 6

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER ASSUNZIONE CON
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**
• **A tempo indeterminato con clausola di recesso**

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

tra

l'azienda agricola/ società _____
_____ in persona del titolare/
legale rappresentante Sig. _____
_____ con sede in _____

cod. fiscale/partita IVA _____

e

il signor _____, nato a _____
_____ il _____ residente in
_____, via _____
_____ codice fiscale _____

_____ si è stipulato il presente contratto di lavoro
di apprendistato professionalizzante, regolato dalle seguenti condi-
zioni:

- la decorrenza del rapporto di lavoro è dal _____ e termi-
nerà in data _____ ;
- l'assunzione è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi
_____ (_____);
- il lavoratore in base al vigente CPL operai agricoli e florovivai-
sti, è inquadrato nella _____ Area con il profilo professionale di
_____ parametro _____;
- il trattamento economico, come stabilito dai vigenti CCNL e CPL
operai agricoli e florovivaisti, è fissato nelle misure:
 - nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
 - nel terzo periodo: al livello di destinazione finale;
- gli istituti contrattuali delle festività nazionali e infrasettimanali,
delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità sono

corrisposti all'apprendista con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto individuale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Copia del presente contratto debitamente sottoscritto è scambiato fra le parti contraenti e vincola le stesse al rispetto di quanto in esso contenuto nonché alla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato n° 6bis

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER ASSUNZIONE CON
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
• A tempo determinato**

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

tra

l'azienda agricola/ società _____
_____ in persona del titolare/
legale rappresentante Sig. _____
_____ con sede in _____

cod. fiscale/partita IVA _____

e

il signor _____, nato a
_____ il _____ residente
in _____, via _____
_____ codice fiscale _____

_____ si è stipulato il presente contratto di lavoro
di apprendistato professionalizzante, regolato dalle seguenti con-
dizioni:

- il presente rapporto di lavoro a tempo determinato ha una durata di _____ mesi; lo svolgimento del contratto di apprendistato è articolato in più rapporti stagionali come sotto indicato:
 - anno 201_ numero mesi ____; dal ___/___/___ al ___/___/___
 - anno 201_ numero mesi ____;
 - anno 201_ numero mesi ____;
 - anno 201_ numero mesi ____;
- l'assunzione è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi _____ (_____);
- il lavoratore in base al vigente CPL operai agricoli e florovivaisti, è inquadrato nella ____ Area con il profilo professionale di _____ parametro ____;
- il trattamento economico, come stabilito dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, è fissato nelle misure:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale;
- gli istituti contrattuali delle festività nazionali e infrasettimanali, delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità sono corrisposti all'apprendista con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto individuale, per quant'altro si applica la disciplina prevista dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti, nonché quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Copia del presente contratto debitamente sottoscritto è scambiato fra le parti contraenti e vincola le stesse al rispetto di quanto in esso contenuto nonché alla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato n° 6ter

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1 - DATI AZIENDALI

RAGIONE SOCIALE: _____

Codice fiscale/P.IVA: _____

Indirizzo sede legale: _____

Indirizzo unità operativa interessata: _____

Telefono/fax/email: _____

Legale rappresentante: _____

Cod. ATECO: _____

2 - DATI APPRENDISTA

NOME E COGNOME: _____

Codice Fiscale: _____

Luogo e data di nascita: _____

Residenza e domicilio: _____

Cittadinanza: _____

Scadenza del permesso di soggiorno: _____

Telefono/fax/mail: _____

3 - DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Eventuali esperienze lavorative _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

Eventuale possesso di qualifica professionale (specificare) _____

4 - DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione: _____

CCNL applicato: _____

Durata del periodo di formazione: _____

Qualifica contrattuale da conseguire: _____

Progressione retributiva:

mesi _____ [1° periodo] _____ [2° periodo] _____ [3° periodo]

livello _____ [1° periodo] _____ [2° periodo] _____ [3° periodo]

Modalità di lavoro: tempo indeterminato tempo determinato (n. mesi _____)

5 - TUTOR

Tutor aziendale sig./sig.a: _____

Codice fiscale: _____

Livello di inquadramento[1]: _____

Anni di esperienza: _____

1 nel caso non si tratti di dipendente precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante

6 - CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

Offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a _____ ore per la durata del triennio secondo la disciplina applicabile in regione _____

Area delle competenze tecnico-professionali

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico - professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

La formazione sopra indicata riferita alle competenze tecnico-professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in qualità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

7 - MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

- modalità d'aula
- modalità e-learning
- modalità on the job
- modalità in affiancamento al tutor aziendale

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Luogo e data, _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma dell'apprendista

Allegato n° 6quater

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Nome azienda _____

Partita IVA / C.F. _____

Telefono _____ Fax _____ Mail _____

Cognome e nome legale rappresentante _____

Cognome e nome del tutore aziendale _____

Cognome e nome apprendista _____

Dati contrattuali

Data di assunzione _____

CCNL applicato _____

Durata del periodo di formazione _____

Qualifica contrattuale da conseguire _____

Modalità formazione

d'aula e-learning on the job in affiancamento al tutor aziendale

| Data | n. ore | contenuti formativi | firma apprendista | firma tutor aziendale |
|------|--------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista

Allegato n° 7

**CONSENSO AL PROLUNGAMENTO DEL RAPPORTO
DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Mittente:

Spett.le azienda _____
via/C.na _____
Cap _____
Comune _____

Oggetto: Consenso al prolungamento del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Il sottoscritto _____ dipendente a tempo determinato dell'Azienda in indirizzo, avendo ricevuto richiesta di prorogare, per esigenze contingenti e imprevedibili, il vigente rapporto di lavoro a termine, in scadenza alla data del _____ esprime, con la presente, il proprio consenso secondo quanto previsto dal C.P.L. e dalla legge 18/04/1962, n. 230.

Distinti saluti.

Data _____

(firma)

Allegato n° 8

**RICHIESTA DI RIASSUNZIONE
DEL LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO**

Mittente:

Spett.le azienda _____
via/C.na _____
Cap _____
Comune _____

Oggetto: Richiesta di riassunzione lavoratore a tempo determinato.

Il sottoscritto _____ dipendente a tempo determinato dell'Azienda in indirizzo, avendo prestato attività lavorativa dal _____ al _____, intende esercitare il diritto di precedenza alla riassunzione come previsto dall'art. 7 del C.P.L. e dall'art. 20 C.C.N.L., ai sensi dell'art. 10 comma 9 e 10 del Decreto Legislativo n. 368 del 6.9.2001 con la medesima mansione e qualifica.

Distinti saluti.

Data _____

(firma)

PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE AGRICOLO PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale

Competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali:

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto del lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:

- le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia, efficienza);
- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare competenze imprenditive e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive):

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di conoscenze/competenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formali:

OPERAI

Area multifunzionale

Addetto conduzione macchine agricole
Addetto in impresa multifunzionale

Area produzione animale

Addetto in aziende da latte e lattiero casearie
Addetto in allevamenti

Area produzione vegetale

Addetto in aziende viti-vinicole
Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate

(dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);

- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoro nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo

ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e le relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIO

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;

- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta);
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura delle patologie animali più diffuse;
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico;
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte.

Profilo formativo

ADDETTO IN ALLEVAMENTI

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche della specie di allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura e di alimentazione;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, loro trattamento, conservazione;
- conoscere il comportamento riproduttivo della specie da alleva-

- mento;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;
- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi, di uscita e di stoccaggio delle merci.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione della miscela per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici;

NOTE

Allegato n° 10

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI PROTOCOLLO D'INTESA

(Riferito all'art. 64 del C.C.N.L. operai agricoli)

Le parti contraenti, nell'intento di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, con il presente "Protocollo" intendono fornire agli operatori agricoli, datori di lavoro e lavoratori, un sintetico e, per quanto possibile, completo quadro di riferimento per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

Al fine, anzitutto, di una opportuna conoscenza delle principali disposizioni di legge che disciplinano la materia in esame, si richiamano i principali provvedimenti legislativi:

- DPR 27.4.55 n. 547 - "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro" (relativamente alle norme applicabili al settore agricolo).
- DPR 19.3.56 n. 303 - "Norme generali per l'igiene del lavoro" (relativamente alle norme applicabili al settore agricolo anche al di fuori del titolo III).
- DPR 3.8.68 n. 1255 - Regolamento sulla produzione, commercio e vendita dei fitofarmaci e dei presidi delle derrate alimentari immagazzinate.
- D.Lvo 17.3.95 n. 194 - Attuazione della direttiva 91/914/CEE in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari.
- L. 23.12.78 n. 833 - Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale.
- DPR 30.6.65 n. 1124 - T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.
- DPR 13.4.94 n. 336 - "Nuove tabelle malattia professionali".
- DPR 10.2.81 n. 212 - "Norme di attuazione relative alla omologazione parziale CEE dei tipi di trattori agricoli e forestali a ruote per quanto concerne alcuni loro dispositivi e caratteristiche". - Circolare del Ministero del Lavoro n. 49 del 19.5.1981 avente oggetto "Cabina o Telaio di protezione di trattrici agricole a ruote".
- Circolare del Ministero del Lavoro n. 57 del 28.5.1981 avente oggetto "Raccogliballatrici e falciatrici".
- DM 5.8.91 (Ministero Trasporti) - "Norme di attuazione relative alla omologazione parziale CEE dei tipi di trattore agricolo o forestale a ruote per quanto concerne taluni loro dispositivi e caratteristiche".
- D.Lvo 30.4.92 n. 285 - "Nuovo codice della strada".

- D.Lvo 15.7.91 n. 277 - Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro.
- D.Lvo 19.9.94 n. 626 - Attuazione delle direttive n. 89/391/CEE, n. 89/654/CEE, n. 89/655/CEE, n. 89/656/CEE, n. 90/269/CEE, n. 90/270/CEE, n. 90/394/CEE, n. 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Il decreto legislativo n. 626/94 ha recepito otto direttive comunitarie in materia di: misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; luoghi di lavoro; uso di attrezzature di lavoro; uso dei dispositivi di protezione individuali; movimentazione manuali dei carichi; uso di attrezzature munite di videoterminali; protezione da agenti cancerogeni; protezione da agenti biologici.

1 - PRODOTTI FITOSANITARI

Il D.Lvo 194/95 disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal D.P.R. 1255/68 e dal D.P.R. 223/88 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti “molto tossici”, “tossici”, “nocivi”, e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali.

1.1 Classificazione dei prodotti fitosanitari

Ai fini dell'applicazione delle nuove norme la classificazione dei prodotti fitosanitari è la seguente:

- a) preparati “molto tossici” e “tossici” (corrispondenti alla I^a classe delle norme vigenti) comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni mortali per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario deve essere contrassegnato in etichetta da un teschio nero su ossa incrociate, inserito in un riquadro, di colore giallo-arancio e dalla scritta “molto tossico” o “tossico” in base alla tossicità del prodotto;
- b) preparati “nocivi” (corrispondente alla II^a classe delle norme prevenienti); comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni gravi per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta in modo indelebile, da una croce di S. Andrea nera, inserita in un quadro di colore giallo-arancio e dalla scritta “nocivi”.

- c) altri preparati, non classificabili come molto tossici, tossici e nocivi corrispondenti alla III^a e IV^a classe delle norme previgenti. Quelli corrispondenti alla III^a classe comprendono i prodotti che possono provocare intossicazione di lieve entità per l'uomo; il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta con caratteri ben visibili e indelebili, dalla frase "attenzione: manipolare con prudenza". Quelli corrispondenti alla IV^a classe comprendono i prodotti che possono comportare rischi trascurabili per l'uomo e non riportano in etichetta simbologie particolari.

1.2 Misure di prevenzione generale

Misure comuni a tutte e quattro le classi di prodotti sono la conservazione degli stessi prodotti in luoghi inaccessibili ai bambini ed agli animali domestici ed in ripostigli chiusi a chiave. Oltre a tenere ben chiusa la confezione di tali prodotti:

- durante l'impiego del prodotto, divieto di fumare o di mangiare;
- non contaminare alimenti, bevande, corsi d'acqua;
- non operare contro vento;
- dopo la manipolazione o in caso di contaminazione, lavarsi accuratamente con acqua e sapone;
- rendere inutilizzabili, dopo l'uso, con i mezzi più idonei, le confezioni che contenevano il prodotto;
- evitare il contatto con la pelle, gli occhi e gli indumenti;
- consentire l'uso e l'impiego dei prodotti molto tossici, tossici e nocivi esclusivamente ai lavoratori muniti del prescritto "patentino" di cui all'art. 23 del DPR 1255/68.

1.3 Misure di prevenzione particolari per le diverse classi

Prodotti molto tossici (ex classe 1^a)

- Non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori;
- durante la preparazione e l'impiego usare tute, guanti, maschere ed occhiali protettivi. In caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

Prodotti tossici (ex classe 2^a)

- Non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori;

- in caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

1.4 Raccomandazioni utili

- Nel caso di utilizzo di macchinari con cabine è opportuno assicurare altresì la protezione dall'assorbimento dei prodotti utilizzati;
- effettuare la manutenzione periodica dei macchinari e strumenti usati per le miscele e lo spandimento dei prodotti;
- a fine lavoro svuotamento degli attrezzi e ripulitura dei luoghi nei quali è stato compiuto il trattamento. Non effettuare il lavaggio con acque che possono venire utilizzate. Versare residui in fosse appositamente predisposte;
- esporre in modo ben visibile nei locali dove si conservano i prodotti antiparassitari le etichette dei prodotti medesimi o copia di esse;
- rispettare scrupolosamente i tempi di agibilità sui terreni o locali chiusi ove sono stati impiegati antiparassitari, secondo quanto indicato nelle etichette dei singoli prodotti;
- gli abiti da lavoro vanno comunque conservati in ripostigli strettamente separati dagli abiti personali. Analogamente il vestiario utilizzato durante la manipolazione e spandimento dei presidi sanitari deve essere lavato separatamente da altri indumenti.

1.5 Informazioni mediche

I sintomi di intossicazione ed i consigli terapeutici per il medico in particolare per quanto concerne i prodotti molto tossici, tossici e nocivi, sono evidenziati nelle rispettive etichettature.

Pertanto al medico che presta l'intervento deve essere presentata l'etichettatura del prodotto che si presume abbia provocato l'intossicazione.

1.6 Divieto di impiego di alcuni principi attivi

Una serie di norme legislative hanno vietato l'impiego in agricoltura dei presidi sanitari contenenti i sottoelencati principi attivi, a causa del loro elevato rischio per la salute degli utilizzatori e dei consumatori:

- | | |
|---------------------|-----------------|
| • 1,2 - Dibomoetano | Revocato |
| • 2,4,5 - T | Revocato |
| • Acido Cianidrico | Non autorizzato |
| • Aldrin | Revocato |
| • Amitrol | Revocato |
| • Atrazina | Sospesa |

| | |
|-------------------------|-----------------|
| • Azinfon-Etile | Revocato |
| • Barban | Revocato |
| • Binapacril | Revocato |
| • Bromofos | Revocato |
| • Bromofos Etile | Revocato |
| • Butocarbossina | Revocato |
| • Captafol | Revocato |
| • Carbonio Solfuro | Revocato |
| • Carbonio Tetracloruro | Revocato |
| • Cianato di Potassio | Revocato |
| • Cloramben | Revocato |
| • Cloraniformentano | Revocato |
| • Clorbenside | Revocato |
| • Clordano | Revocato |
| • Clorobenzilato | Revocato |
| • DDT | Revocato |
| • Demeton-s-Metile | Revocato |
| • Dialifos | Revocato |
| • Diallyato | Non autorizzato |
| • Dieldrin | Revocato |
| • Dinoseb | Revocato |
| • Dinoterb | Revocato |
| • Dioxation | Non autorizzato |
| • Edifenfos | Revocato |
| • Endrin | Revocato |
| • Eptacloro | Revocato |
| • Esaclorobenzolo | Revocato |
| • Etem | Revocato |
| • Etion | Revocato |
| • Fenoxicarb | Sospeso |
| • Ferban | Revocato |
| • HCH | Revocato |
| • Mevinfos | Revocato |
| • Nabam | Revocato |
| • Naled | Revocato |
| • Nicotina | Revocato |
| • Pertane | Revocato |
| • Protoato | Revocato |
| • Tepp | Revocato |
| • Toxafene | Non autorizzato |
| • Triallyato | Revocato |
| • Zireb | Revocato |

Hanno altresì subito una limitazione d'impiego i presidi sanitari contenenti i sottoelencati principi attivi:

- Lindano
- DDD

1.7 Elenco Centri Antiveleno

Centro Antiveleno Ospedale Maggiore "Ca Granda" - Piazza Ospedale Maggiore, 3 - 20162 Milano Niguarda - Tel. n. 02/66101029.

2 - MEZZI MECCANICI

Principali misure di prevenzione

A titolo puramente esemplificativo:

- adozione in cabina o telaio di protezione per trattrici agricole a ruote indicate dalla citata circolare del Ministero del Lavoro n. 49 del 19.5.1981 al fine di evitare o ridurre gli infortuni derivanti dal ribaltamento delle trattrici medesime;
- adeguato addestramento degli addetti all'uso dei singoli mezzi meccanici;
- rispetto dei tempi e delle modalità di manutenzione del mezzo meccanico secondo le specifiche indicazioni della Casa costruttrice; la pulizia, riparazione, registrazione, ingrassaggio o comunque la manipolazione di parti meccaniche non deve essere effettuata quando queste sono in moto. Gli elementi delle macchine, quando costituiscono pericolo, devono essere protetti o segregati o provvisti dei dispositivi di sicurezza;
- tutte le parti di collegamento o fissaggio (viti, bulloni, ecc.), gli ingranaggi, le ruote e parti mobili e dentate, i motori e quelle parti che in caso di rottura possono fuoriuscire con violenza, devono essere fornite di adeguate protezioni (schermi, custodie, ecc.);
- le aperture di alimentazione e di scarico delle macchine devono essere provviste di idonei ripari (parapetti o griglie, coperture, ecc.-es. trebbiatrici);
- gli organi di comando per la messa in moto e l'arresto devono essere ben riconoscibili e di facile portata, ma tali da evitare accensioni accidentali;
- i mezzi di sollevamento e trasporto devono essere usati in modo rispondente alle loro caratteristiche con le opportune misure per assicurare la stabilità del mezzo;
- dove consentito dalla caratteristica del mezzo, sedili delle macchine con sospensioni regolabili in grado di ridurre almeno le

- vibrazioni verticali ed adeguata imbottitura;
- per le macchine azionate da motori elettrici: corretta esecuzione impianto elettrico di terra, e perfetta taratura dei fusibili;
 - per le macchine ad azionamento oleodinamico, osservanza scrupolosa dei limiti massimi di portata di carico e protezione dei comandi contro l'azionamento accidentale;
 - parapetti protettivi dell'altezza di almeno un metro per le piattaforme di sollevamento azionate da pompe idrauliche e per i piani di carico.

3 - STALLE E ALLEVAMENTI

Le stalle e ricoveri degli animali in genere non devono comunicare con i locali di abitazione o con i dormitori.

Quando le stalle od i ricoveri siano situati sotto i locali predetti, devono avere solai costruiti in modo da impedire il passaggio di gas.

Le aziende devono tenere a disposizione degli addetti alla custodia del bestiame, i mezzi di disinfezione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive quali zoonosi batteriche e virali.

Nelle attività concernenti la distruzione di parassiti degli animali, nonché in quelle concernenti la prevenzione e la cura delle malattie infettive del bestiame, devono essere osservate le disposizioni per la difesa delle sostanze.

Oltre all'osservanza delle prescrizioni di legge in materia di stalle e di concimaie, la prevenzione per gli addetti al bestiame deve essere rivolta ad evitare la polverosità derivante dal deposito, trasporto e scarico dell'alimentazione secca, i gas da fermentazione degli escrementi animali e quant'altro connesso al microclima dell'ambiente di lavoro (umidità e sbalzi di temperatura).

4 - SILOS, POZZI NERI, CANTINE ED AMBIENTI SIMILI

Oltre all'osservanza delle norme di legge in materia, la prevenzione per gli addetti ai lavori che si svolgono negli ambienti indicati in epigrafe, deve essere rivolta ad evitare lo sviluppo di gas tossici prodotti dalla fermentazione organica vegetale o dei rifiuti animali, ma anche da microclima, incendi ed esplosioni e quant'altro connesso all'ambiente di lavoro.

L'accesso dei lavoratori nei locali indicati può avvenire soltanto dopo che sia stata preventivamente accertata l'esistenza delle condizioni di respirabilità ossia assenza di gas tossici.

I lavoratori che esplicano attività in tali ambienti, devono usare le necessarie cautele ed, in particolare, essere forniti di ogni mezzo di protezione (maschere, cinture di sicurezza, tute e scarpe adeguate, ecc.); debbono essere, inoltre, vigilati dall'esterno per tutta la durata del lavoro.

5 - FRIGORIFERI

La prevenzione per gli addetti che esplicano la loro attività in ambienti refrigerati deve essere rivolta in particolare ed evitare i rischi connessi al microclima specifico.

Pertanto tali lavoratori devono essere muniti di mezzi protettivi adeguati (tute imbottite, guanti, cappelli).

6 - LAVORAZIONI A CIELO APERTO

Oltre a quanto già previsto nell'impiego degli antiparassitari, ove si faccia uso di scale per la potatura, la raccolta prodotti, il carico e scarico di fieno o per altri impieghi, deve trattarsi di scale costruite con materiali adatti alle condizioni di impiego, di dimensioni appropriate, se di legno devono avere i pioli fissati mediante incastro ai montanti, coperti di materiale antisdrucchiolevole alle estremità superiori. Le scale doppie non devono superare l'altezza di 5 metri.

DISPOSITIVI PROTEZIONE INDIVIDUALI

Dispositivo personale di sicurezza (DPR) è qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonchè ogni completamento o accessorio destinato a tale scopo (art. 40 del D.Lvo n. 626/94).

L'utilizzo dei DPI comporta per il datore di lavoro l'applicazione del Titolo IV del D.Lvo n. 626/94. In particolare occorre prestare attenzione alla:

- valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi (es. uso di prodotti fitosanitari);
- individuazione delle caratteristiche dei DPI correlata ai rischi aziendali e acquisto degli stessi in relazione a tali esigenze;
- individuazioni delle condizioni in cui un DPI deve essere usato soprattutto in relazione alla durata dell'uso;
- informazione e formazione dei lavoratori sull'utilizzo dei DPI. L'addestramento è obbligatorio per quelli di terza categoria (masche-

COME PROTEGGERE LA PELLE

Scegliere indumenti confezionati con prodotti che siano non penetrabili dai fitofarmaci (PVC resiste bene ai solventi organici tranne tetracloruro di carbonio, il Polietilene resiste bene ai solventi organici compreso il tetracloruro di carbonio). Scegliere indumenti che si possano indossare comodamente e permettano un lavoro agevole e preferire indumenti “usa e getta” per non doversi preoccupare della manutenzione.

In particolare sono consigliabili:

- tute in cotone al 100%, meglio se impermeabilizzate e rivestite sui due lati con materiali che garantiscano una protezione conforme alle norme ISO e una buona permeabilità alla sudorazione come da norma DIN;
- stivali in gomma con suola antigrucciolo da calzare sotto la tuta;
- guanti in polietene o polivinile con sottoganti in cotone;
- cappucci impermeabili con copricollo se manca il casco.

COME PROTEGGERE GLI OCCHI

Scegliere occhiali a buona aderenza col viso dotati di guarnizione di materiale resistente ai fitofarmaci.

Scegliere occhiali con buona visibilità anche laterale.

Utilizzare prodotti antiappannanti con cui trattare le lenti.

COME PROTEGGERE LE VIE RESPIRATORIE

Maschere a filtro: si tratta di mezze-maschere che proteggono solo naso e bocca con un facciale dotato di uno o due filtri o di maschere che proteggono l'intero viso compresi gli occhi.

Caschi: sistema di protezione integrale del capo in cui viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira dall'esterno, la fa passare attraverso un filtro e la immette nel casco.

Cabine: sistemi che creano piccoli ambienti confinati, isolati dallo ambiente esterno all'interno dei quali operano gli addetti. Viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la filtra e la immette nell'abitacolo. In alcuni casi le cabine sono dotate di impianto di climatizzazione che controlla temperatura e umidità dell'aria immessa.

EFFICACIA MEZZI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE

Dipende da: buona tenuta del facciale;
buona efficacia dei filtri attraverso cui passa l'aria prima di essere inalata.

EFFICACIA FILTRI

E' il punto cruciale di tutti i sistemi di protezione delle vie aeree.
Dipende dalla composizione del filtro. Esiste una vasta gamma di sostanze che compongono i filtri.

Bisogna scegliere il più adatto in rapporto al prodotto o classe di prodotti da cui ci si vuole proteggere.

Non esiste un filtro universale.

Altre informazioni contenute sulle etichette dei filtri rispondenti alle norme UNI '83:

- mese e anno di scadenza (esse vanno riferite al periodo massimo di conservazione del filtro in adeguate condizioni e non al periodo massimo di uso efficace del filtro);
- capacità di assorbimento (funzione della quantità della sostanza assorbente contenuta): 1 piccola, 2 media, 3 grande.

Garanzia dei filtri rispondenti alle norme UNI '83

- bassa resistenza (per i filtri misti A 2 P2 al massimo 8,4 m bar e 30 l/min);
- durata del filtro minima per i filtri A2 = 40 minuti (prove con tetracloruro di carbonio al 0,5%);

Limiti di efficacia e durata degli attuali filtri nei confronti dei fitofarmaci.

Prove di efficacia e di durata per i filtri misti A/P (i più adatti all'uso agricolo) effettuate, secondo le norme UNI, solo con tetracloruro di carbonio e con polveri;

quindi garanzia di efficacia e di durata dei filtri, non si riferiscono specialmente ai fitofarmaci;

la durata minima garantita dalle norme UNI non tiene conto dell'effetto negativo che su essa gioca l'impregnazione di aerosol acquosi, durante l'uso dei fitofarmaci.

TABELLA DATI INRS '84 SULL'EFFICACIA DI FILTRI PER MASCHERE E CASCHI DA USO AGRICOLO (% DI RITENZIONE)

Indagine Istituto Meccanica Agraria - Bologna (1981) sulle caratteristiche costruttive di 6 caschi tra i più diffusi

- Peso 1 - 5 kg.
- Portata aria 50 - 80 l/min.
- Livello sonoro generato da ventilatore 75 - 86 d B (A)

La estrema variabilità dei dati costruttivi dei caschi denuncia una carenza di conoscenza da parte dei costruttori e la mancanza di una adeguata normativa.

Necessaria una scelta oculata da parte dell'utente.

Caratteristiche di un "buon casco"

- Peso ridotto
- Buon appoggio sulle spalle
- Portata aria 120 l/min (proposta CEE)
- Rumore generato dal ventilatore 75 d B (A) (Proposta CEE)
- Buona efficacia insonorizzante nei confronti dei rumori esterni (abbattimento) 5 d B (A)
- Buona visibilità anche laterale
- Direzione dei getti d'aria del ventilatore tale da non procurare fastidi e/o impedire l'appannamento.

Vantaggi delle cabine

- Eliminano i disagi legati all'uso di maschere o caschi.
- Possono offrire una buona protezione contro il rumore se opportunamente progettate.
- Possono offrire una protezione contro le sfavorevoli condizioni ambientali se dotate di climatizzatore.
- Possono offrire una buona protezione contro polveri minerali, se le prese d'aria vengono provviste di opportuni filtri anti-polvere.
- Quando fossero disponibili filtri di provata efficacia nei confronti dei fitofarmaci, eliminerebbero o ridurrebbero sensibilmente il rischio di esposizione a fitofarmaci.

Una cabina che fornisca condizioni ottimali di protezione (filtrazione, climatizzazione e pressurizzazione dell'aria) risulta completamente efficace esclusivamente se l'operatore non inquina la cabina con fitofarmaci (svolgimento di altre mansioni connesse ai trattamenti quali: preparazione della miscela, pulizia dei mezzi di di-

struzione, ecc..). Pertanto l'uso della cabina va necessariamente integrato con una adeguata organizzazione del lavoro.

Limiti delle cabine quali mezzi di protezione contro i presidi sanitari

Gli elevati ricambi d'aria aggravano i problemi relativi all'efficacia e alla durata dei filtri. La "falsa sicurezza" indotta dal loro uso, può indurre a non far rispettare le norme di buona tecnica durante i trattamenti.

Osservazioni conclusive sui sistemi di protezione in agricoltura delle vie respiratorie

- Efficacia filtrante: non è mai il 100%. Anzi per prodotti molto volatili può avvicinarsi al 50%.
- Usare con cautela i dati di vita media dei filtri forniti dai costruttori: in presenza di umidità la durata può ridursi in modo molto rilevante.
- Mezzi individuali vanno conservati ben puliti, perchè possono trasformarsi in una fonte aggiuntiva di assorbimento di tossici.
- Non rinunciare mai ai sistemi di preparazione ed erogazione dei presidi sanitari dettati dalle norme di buona tecnica, perchè in definitiva sono il più efficace sistema di prevenzione.

Fumare o mangiare, cosparsi di prodotti chimici, vanifica ogni sistema di prevenzione.

Allegato n° 11

DICHIARAZIONE DELL'OPERAIO PER LA RESTITUZIONE DEGLI ACCONTI SUGLI ASSEGNI FAMILIARI ANTICIPATI DALL'AZIENDA

Il Sig. _____ nato a _____
il _____ operaio agricolo dipendente dall'azienda _____
_____ con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione effettuata dalla medesima azienda in favore del sottoscritto degli acconti sugli assegni familiari di cui alle relative buste paga con la presente si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo, entro e non oltre cinque giorni dalla ricezione da parte dell'INPS dell'assegno relativo agli acconti liquidati per ogni trimestre.

Farà fede della ricezione dell'assegno dell'INPS, la data del timbro postale di ricevimento apposta sulla busta raccomandata spedita dall'INPS.

L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione, determina automaticamente la sospensione, da parte dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme, salva la trattenuta legale dalla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione degli acconti sugli assegni familiari anticipati dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere l'importo relativo dalla somma spettante per il trattamento di fine rapporto.

Il sottoscritto si impegna, infine, a comunicare all'azienda, tempestivamente e comunque non oltre un mese dalla data in cui l'evento si sia verificato, ogni variazione del proprio nucleo familiare che abbia rilevanza ai fini della determinazione dei soggetti per i quali il sottoscritto ha diritto alla percezione degli assegni familiari.

In caso di mancato adempimento di tale comunicazione nei termini l'azienda è autorizzata a sospendere automaticamente l'erogazione diretta degli assegni familiari e a trattenere dalla retribuzione mensile il corrispondente importo indebitamente erogato.

In fede.

Data _____

Firma

Allegato n° 12

**DICHIARAZIONE DELL'OPERAIO A TEMPO INDETERMINATO
PER LA RESTITUZIONE ALL'AZIENDA DELLE SOMME ANTICI-
PATE A TITOLO DI C.I.S.O.A.**

Il/La Sig. _____
nato a _____ il _____ operaio/a dipendente
dell'azienda _____ con rapporto di
lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione in favore
del sottoscritto/a dell'indennità di C.I.S.O.A., si obbliga a restituire
le somme a tale titolo erogate, entro e non oltre cinque giorni dalla
ricezione da parte dell'INPS dell'assegno relativo alle indennità di
legge.

Fa fede della ricezione dell'assegno INPS la data del timbro
postale di ricevimento apposta sulla busta raccomandata spedita
dall'INPS medesimo.

L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di
restituzione determina automaticamente la sospensione, da parte
dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme, salva la tratte-
nuta legale dalla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata,
delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta
prima della restituzione delle somme anticipate dall'azienda, il sot-
toscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere
l'importo relativo dalla somma spettante per il trattamento di fine
rapporto.

Data _____

Firma lavoratore/trice

Allegato n° 13

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vostro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali usufruirò delle rimanenti giornate.

Molti cordiali saluti.

(data)

(firma)



Allegato n° 13

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vostro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali usufruirò delle rimanenti giornate.

Molti cordiali saluti.

(data)

(firma)



Allegato n° 13

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vostro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali usufruirò delle rimanenti giornate.

Molti cordiali saluti.

(data)

(firma)



Allegato n° 13

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vostro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali usufruirò delle rimanenti giornate.

Molti cordiali saluti.

(data)

(firma)



Allegato n° 14

COMUNICAZIONE DI DIMISSIONI

RACCOMANDATA A.R.

(data)

Spett. Azienda

OGGETTO: Dimissioni.

Io sottoscritto _____ Vostro
dipendente in qualità di operaio _____;
con la presente, ai sensi dell'art. 60 del vigente Contratto Pro-
vinciale di Lavoro, sono a comunicare le mie dimissioni a far
tempo dal giorno _____.

Pertanto l'ultimo giorno di lavoro sarà da me prestato nella gior-
nata di _____.

Cordiali saluti.

(firma)

Mittente:



FOR.AGRI

**Accordo Interconfederale per la costituzione
del Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale
per la formazione continua in agricoltura**

L'anno 2006 il giorno 14 del mese di dicembre, in Roma, la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italia (Confagricoltura), la Confederazione Nazionale Coldiretti (Coldiretti), la Confederazione Italiana Agricoltori (C.I.A.) e la C.G.I.L., la C.I.S.L., la U.I.L., la CONFEDERDIA – in coerenza con le intese raggiunte in materia di mercato del lavoro e di formazione professionale con il “Protocollo sulle relazioni sindacali” del 27 giugno 1990;

– ribadito che la formazione costituisce leva essenziale per la modernizzazione del settore e per la valorizzazione del lavoro, così come convenuto nei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore;

– ritenuto, altresì, di dover promuovere lo sviluppo di competenze meglio rispondenti alle esigenze di realizzazione della persona umana ed ai fabbisogni delle imprese attraverso un sistema di formazione che assicuri al lavoro dipendente il patrimonio di conoscenze ed alla sicurezza alimentare delle produzioni;

concordano:

1. di istituire un Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, denominato FOR.AGRI;
2. che il Fondo, in riferimento a quanto previsto dal comma 6, lettera b), dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è costituito come *“soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, concessa con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali”*;
3. che al Fondo possono aderire tutte le imprese, singole ed associate, considerate agricole dalla legislazione vigente, nonché le imprese, gli enti e le associazioni, a qualunque settore appartenenti, che decidano liberamente di aderire al fondo. L'attività del Fondo Interprofessionale ha come destinatari i lavoratori dei soggetti sopra indicati che hanno optato per l'adesione al Fondo

- ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni;
4. che il Fondo Interprofessionale, ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, finanzia in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;
 5. che il Fondo Interprofessionale, per lo svolgimento delle predette attività, utilizza le risorse annualmente affluite secondo le modalità previste dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) l'80% delle risorse vengono messe a disposizione di ogni singola provincia sulla base dei versamenti effettuati nello specifico territorio per finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali, a favore di lavoratori e datori di lavoro operanti nel territorio di riferimento. La ripartizione delle risorse destinata a sostenere attività formative tiene conto dell'apporto contributivo di ciascun soggetto aderente, nonché di esigenze redistributive in base a criteri solidaristici, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo;
 - b) il rimanente 20% dell'ammontare è utilizzato per contribuire a finanziare progetti di riequilibrio territoriale e settoriale, per azioni di promozione e sostegno delle attività del Fondo e per le spese di gestione dello stesso, nei limiti stabiliti dal comma 2 dell'articolo unico del D.l. 20/05/2005, che modifica il comma annuale da parte dell'Assemblea ordinaria;
 6. che nello svolgimento della propria attività il Fondo assume le seguenti priorità:
 - promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
 - sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;
 - realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni;

- sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;
 - perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;
 - svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;
- 7.** che gli organi del Fondo sono i seguenti:
- Assemblea;
 - Presidente;
 - Consiglio di Amministrazione;
 - Collegio dei Sindaci.

La composizione degli organi è paritetica tra le Organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Il numero dei componenti, le modalità di costituzione e funzionamento, l'attribuzione delle funzioni e dei poteri, sono definiti dallo statuto allegato;

- 8.** che il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore cui affidare la responsabilità operativa del Fondo, sulla base di una rosa di candidature di comprovata esperienza professionale maturata nella progettazione, programmazione e direzione dei programmi formativi complessi e nella gestione amministrativa ed operativa. Compiti e funzioni del Direttore, nonché modalità di incarico e di revoca, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- 9.** che il Consiglio di Amministrazione nomina, su designazione delle Parti istitutive, un comitato di Indirizzo composto pariteticamente da tre componenti che abbiano specifiche e riconosciute competenze in materia di formazione. Il Comitato, che non assume valore di organo del Fondo, assolve funzioni di supporto, elaborazione e proposta per le decisioni che il Consiglio di Amministrazione dovrà prendere rispetto al piano annuale, al raccordo con la programmazione regionale e territoriale ed alle funzioni di indirizzo esercitate dal Ministero del Lavoro;
- 10.** che il Consiglio di Amministrazione si avvale di esperti che collaborano nella valutazione dei progetti formativi da finanziare, secondo criteri e modalità decisi dallo stesso Consiglio, a cui spetta l'approvazione definitiva, il finanziamento ed il controllo

dei progetti medesimi;

- 11.** che il Consiglio di Amministrazione delibera annualmente programmi di lavoro sulla base delle esperienze e delle conoscenze acquisite dalle parti sociali relativamente ai fabbisogni formativi e professionali.

Le modalità di selezione, finanziamento e controllo dei piani formativi da parte degli organismi competenti debbono essere improntate alla massima semplificazione e celerità. Il regolamento prevede la procedura di valutazione, i tempi, i criteri per l'assegnazione del finanziamento e le modalità di rendicontazione;

- 12.** il presente accordo sarà oggetto di verifica tra le parti alla scadenza del primo biennio.

CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, C.I.A.,
CONFEDERDIA, C.G.I.L., C.I.S.L. U.I.L.

Allegato n° 16

Avviso Comune racante indicazioni per l'attuazione dell'art. 3, c. 13, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81

Tra Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Fedagri-Confcooperative, Legacoop-Agroalimentare, Arci-Agrital e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

Premesso

- che l'art. 3, c. 13. del D.Lgs. 9 aprile 2008. n. 81 rinvia ad un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della salute e delle politiche agricole ambientali e forestali, l'emanazione di disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative;
- che la medesima norma prevede che le disposizioni di semplificazione debbono essere emanate nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- che il relativo decreto ministeriale attuativo deve essere emanato sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale;
- che le Parti sociali del settore agricolo hanno ritenuto di addivenire col presente documento alla definizione di proposte condivise tutto ciò premesso, le organizzazioni sindacali e datoriali in epigrafe indicate

Convengono

Ambito di applicazione

- Le imprese agricole possono applicare le misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria di cui all'art. 3. c. 13. del D.Lgs. 9 aprile 2008. n. 81 nei confronti dei lavoratori stagionali che svolgono presso la stessa azienda un numero di giornate non superiore a cinquanta nell'anno limitatamente a lavorazioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

Sorveglianza sanitaria

- Gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria, nei casi pre-

visti dal D.Lgs. 81/2008, possono essere assolti mediante visita medica preventiva, nei limiti della normativa vigente ed in rapporto alla mansione svolta ed ai rischi connessi, da effettuarsi presso la ASL o il medico competente senza aggravii di costi per i lavoratori:

- la visita medica è finalizzata ad accertare l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni normalmente ricomprese nell'ambito del lavoro stagionale agricolo di cui al paragrafo precedente;
- la visita medica preventiva ha validità biennale e consente al lavoratore idoneo di prestare la propria attività di carattere stagionale, per le lavorazioni di cui al paragrafo precedente, nel limite di 50 giornate l'anno presso altre imprese agricole senza la necessità di ulteriori accertamenti medici;
- l'effettuazione e l'esito della visita medica devono risultare da apposita certificazione;
- il lavoratore è tenuto a rilasciare copia della certificazione alle imprese assuntrici;
- gli enti e gli organismi bilaterali del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale possono adottare iniziative finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria per le imprese agricole ed i lavoratori aderenti al sistema di bilateralità, anche mediante convenzioni con le ASL o con i medici competenti.

Informazione e formazione

- Gli adempimenti relativi alla informazione e formazione, limitatamente ai lavoratori individuati dal presente accordo, possono essere assolti mediante consegna al lavoratore di appositi documenti, certificati dalla ASL o dagli enti e dagli organismi bilaterali del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale, che contengano indicazioni idonee a fornire conoscenze per l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi nonché a trasferire conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda ed all'identificazione, alla riduzione ed alla gestione dei rischi.
- Ai lavoratori provenienti da altri Paesi deve essere garantita la comprensione della lingua utilizzata nei documenti relativi a formazione e informazione.

Lavoro occasionale accessorio per attività agricole stagionali

- Le indicazioni del presente Avviso comune possono trovare applicazione anche nei confronti dei lavoratori occasionali di tipo accessorio di cui all'art. 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, e suc-

cessive modifiche ed integrazioni, che svolgano attività di carattere stagionale nelle imprese agricole.

Impegno a verbale

Le Parti, sempre al fine di migliorare la sicurezza sul lavoro in agricoltura, inoltre:

- si impegnano ad adeguare i Protocolli d'intesa richiamati dai CCNL vigenti e l'annesso libretto sanitario individuale aggiornandoli alla legislazione successivamente intervenuta, tenendo anche conto delle disposizioni di cui al T.U. sulla sicurezza in materia di libretto formativo, anche al fine di renderli maggiormente fruibili per le imprese e i lavoratori;
- si impegnano a definire, entro sei mesi, un accordo specifico, come previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 81/2008. per disciplinare le modalità di elezione o designazione degli RSL e degli RSLT.;
- invitano il Governo e gli enti previdenziali ed assicurativi a dare attuazione all'art. 1. c. 60. della legge n. 247/2007 che prevede lo sgravio dei contributi antinfortunistici in misura non superiore al 20 per cento in favore dei datori di lavoro agricolo che rispettano la normativa in materia di sicurezza e non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente.

Roma, lì 16 settembre 2011

