



CONFRAGRICOLTURA
MILANO E LODI



COLDIRETTI
MILANO E LODI



CONFEDERAZIONE
ITALIANA AGRICOLTORI
MILANO E LODI



FEDERAZIONI DELLA
PROVINCIA DI MILANO



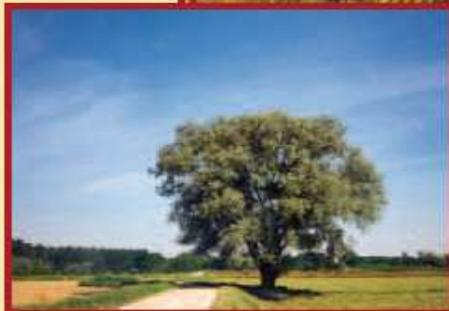
FEDERAZIONI DELLA
PROVINCIA DI MILANO



FEDERAZIONI DELLA
PROVINCIA DI MILANO

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO DI MILANO

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



siglato il 17 luglio 2008
validità 01.01.2008 - 31.12.2011

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

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

17 luglio 2008

INDICE

Titolo I - PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Durata del contratto e campo d'applicazione	pag. 10
--	---------

Titolo II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 - Assunzione e tipologia dei rapporti di lavoro	pag. 10
Art. 3 - Contratto individuale	» 11
Art. 4 - Periodo di prova	» 12
Art. 5 - Casa (valido per il settore agricolo tradizionale)	» 12
Art. 6 - Attrezzi e indumenti di lavoro	» 14
Art. 7 - Contratto a termine	» 16
Art. 8 - Contratto di apprendistato professionalizzante	» 18
Art. 9 - Contratto a tempo parziale (part-time)	» 26
Art. 10 - Contratto di somministrazione lavoro	» 27
Art. 11 - Contratto di inserimento	» 28

Titolo III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 12 - Classificazione	pag. 29
• Mansioni nel settore agricolo tradizionale	» 31
• Mansioni nel settore agrituristico	» 39
• Mansioni nel settore orticolo	» 40
• Mansioni nel settore florovivaistico	» 43
Art. 13 - Cambio mansioni	» 53
Art. 14 - Inabilità ed inidoneità	» 55

Titolo IV - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 15 - Orario di lavoro	pag. 55
Art. 16 - Riposo settimanale	» 58
Art. 17 - Lavoro straordinario - festivo - notturno	» 58
Art. 18 - Giorni festivi	» 60
Art. 19 - Recupero per intemperie	» 62
Art. 20 - Ferie	» 62
Art. 21 - Permessi straordinari	» 64
Art. 22 - Permessi per corsi di addestramento professionale e formazione continua	» 65
Art. 23 - Permessi per corsi di recupero scolastico	» 66
Art. 24 - Stages estivi	» 66

Titolo V - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 25 - Retribuzione	pag. 68
Art. 26 - Scatti biennali di anzianità	» 77
Art. 27 - Tredicesima mensilità	» 77
Art. 28 - Quattordicesima mensilità	» 78
Art. 29 - Rimborso spese a piè di lista	» 78
Art. 30 - Indennità di cassa	» 79
Art. 31 - Acquisto beni in natura	» 79
Art. 32 - Pagamenti	» 79
Art. 33 - Trattamento di fine rapporto	» 80

Titolo VI - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 34 - Cassetta di pronto soccorso	pag. 82
Art. 35 - Servizi igienici in azienda	» 82
Art. 36 - Nocività	» 82
Art. 37 - Lavori nocivi	» 82
Art. 38 - Fornitura dispositivi di protezione individuale	» 83
Art. 39 - Libretto sindacale e sanitario	» 83
Art. 40 - Lavoratori tossicodipendenti	» 83
Art. 41 - Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro	» 84

Titolo VII - PREVIDENZA E ASSISTENZA

Art. 42 - Assicurazioni sociali	pag. 89
Art. 43 - Malattia ed infortunio	» 89
Art. 44 - Trattamento economico di malattia, infortunio e maternità	» 89
Art. 45 - Prestito infruttifero per infortunio e malattia	» 89
Art. 46 - Integrazioni ai trattamenti economici di malattia, infortunio e maternità	» 91
Art. 47 - Rimborso spese per visite mediche professionali	» 93
Art. 48 - Cassa integrazione malattia (C.I.M.)	» 93
Art. 49 - Cassa integrazione salari operai agricoli (C.I.S.O.A.)	» 93
Art. 50 - Assegni per il nucleo familiare	» 94
Art. 51 - Fondo integrativo sanitario (F.I.S.L.A.F.)	» 94
Art. 52 - Fondo Nazionale di Previdenza Complementare (AGRIFONDO)	» 94

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

Art. 53 - Chiamata e richiamo alle armi	pag. 95
Art. 54 - Provvedimenti disciplinari	» 96
Art. 55 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	» 97

Art. 56 - Risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa	»	97
Art. 57 - Risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo	»	98
Art. 58 - Preavviso di licenziamento	»	99
Art. 59 - Abbandono del posto di lavoro per gravi e provate offese	»	100
Art. 60 - Preavviso di dimissioni	»	100
Art. 61 - Risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età	»	100
Art. 62 - Trapasso, fusione o cessione di azienda	»	101
Art. 63 - Contratti d'appalto - avvicendamento di ditte appaltatrici	»	101
Art. 64 - Osservatorio provinciale	»	101

Titolo IX - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 65 - Membri dei direttivi sindacali e delegati d'azienda	pag.	105
Art. 66 - Tutela del delegato aziendale	»	106
Art. 67 - Assemblee sindacali	»	106
Art. 68 - Permessi sindacali	»	106
Art. 69 - Contributo assistenza contrattuale	»	108
Art. 70 - Quote sindacali per delega	»	108
Art. 71 - Relazioni sindacali e sistema di formazione professionale e continua (For.Agri)	»	109

Titolo X - NORME FINALI

Art. 72 - Controversie individuali	pag.	109
Art. 73 - Controversie collettive	»	109
Art. 74 - Condizioni di miglior favore	»	109
Art. 75 - Esclusività di stampa - Archivi contratti	»	110

ALLEGATI

• Allegato n° 1 - Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato	pag.	111
• Allegato n° 2 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "a"	»	112
• Allegato n° 3 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "b"	»	113
• Allegato n° 4 - Contratto individuale di lavoro a tempo determinato - tipologia "c"	»	115
• Allegato n° 5 - Contratto individuale di lavoro a tempo parziale (part-time)	»	117
• Allegato n° 6 - Contratto individuale di lavoro per		

	assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante	pag. 119
• Allegato n° 7	- Contratto individuale di lavoro per assunzione con contratto di inserimento	» 121
• Allegato n° 8	- Consenso al prolungamento del rapporto di lavoro a tempo determinato	» 123
• Allegato n° 9	- Richiesta di riassunzione del lavoratore a tempo determinato	» 124
• Allegato n° 10	- Dichiarazione dell'operaio agricolo a tempo indeterminato per la restituzione all'azienda delle somme infruttifere prestate a titolo di malattia o infortunio	» 125
• Allegato n° 11	- Tutela della salute dei lavoratori Protocollo d'intesa	» 126
• Allegato n° 12	- FOR. AGRI. Accordo Interconfederale per la costituzione del Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura	» 138
• Allegato n° 13	- Richiesta del periodo di ferie	» 143
• Allegato n° 14	- Comunicazione di dimissioni	» 145

Il giorno 17 luglio 2008 presso la sede di CONFAGRICOLTURA Milano e Lodi - Via G. Ripamonti, 35 - Milano

tra

La Confagricoltura Milano e Lodi, rappresentata dal presidente Mario Vigo, dal Dr. Nello Girardelli, dal Sig. Luca Repossi, dal Direttore Luigi Tomasi e dal funzionario Gianni Savini;

La Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti di Milano e Lodi, rappresentata dal presidente Carlo Franciosi, dal Direttore Enzo Pagliano e dal funzionario Adriano Cislighi;

La Confederazione Italiana Agricoltori di Milano e Lodi, rappresentata dal presidente Paola Santeramo, dal funzionario Alberto Bottini;

e

La FAI - CISL di Milano, Legnano-Magenta e Brianza, rappresentata per la FAI-CISL di Milano dal Segr. Gen. Massimiliano Albanese, dal Segr. Gen. Aggiunto Giovanni Bellini, per la FAI-CISL di Legnano-Magenta dal Segr. Gen. Paolo Massari e per la FAI-CISL Brianza dal Segr. Gen. Gianenrico Longoni;

La FLAI - CGIL di Milano, Brianza, Ticino-Olona, rappresentata per la FLAI-CGIL di Milano dal Segr. Gen. Marco Bermani, dal Segr. Angioletta La Monica, per la FLAI-CGIL Brianza dal Segr. Gen. Simone Pulici e dal Segr. Walter Zucchetti;

La UILA - UIL di Milano, rappresentata dal Segr. Gen. Maurizio Vezzani;

si è stipulato
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 17 luglio 2008, decorre dall' 01/01/2008 e scade il 31/12/2011.

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

Il presente Contratto provinciale regola i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o associata:

che svolgono attività agricola di qualsiasi natura, ivi compreso l'agriturismo, la produzione di bioenergia, il settore vitivinicolo, ogni tipologia di allevamento, nonché gli spacci aziendali ed i relativi dipendenti operai. Si applica, inoltre, agli operai dipendenti da Enti sperimentali di natura agricola e di genetica, ai dipendenti da aziende faunistico-venatorie ed agro-turistico-venatorie, nonché ai dipendenti di soggetti che svolgono attività di servizio di sostituzione di personale agricolo;

che svolgono attività vivaistiche, di produzione di piante da frutto, ornamentali, forestali e da serra, di fiori recisi comunque coltivati, di bulbi e sementi da fiori e piante portasemi anche in "garden", nonché le aziende di manutenzione del verde pubblico e privato ed esercenti lavori di giardinaggio ed i relativi dipendenti operai.

In particolare esso si applica alle imprese considerate agricole ai sensi dell'articolo 2135 c. c. e delle altre disposizioni di legge vigenti.

Esso ha valenza per il territorio della provincia di Milano.

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 cui al decreto legislativo n. 345/1999.

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

I lavoratori agricoli possono essere assunti:

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

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

Art. 3 - Contratto individuale

Tra datore di lavoro e operaio agricolo (a tempo indeterminato, a tempo determinato, con contratto di apprendistato, e con contratto di inserimento) deve essere obbligatoriamente redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o al momento del passaggio alla categoria "a tempo indeterminato", il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge (vedere modelli allegati 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7).

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.

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

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 gli operai classificati nell'area 1^a;
20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2^a.

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso di aziende condotte in affitto, l'imprenditore si fa carico di ottenere dalla proprietà il rispetto di quanto sopra. Il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere all'imbiancatura dei locali di abitazione nel momento della presa di possesso dei locali stessi da parte dell'operaio, nonché al trasloco delle cose appartenenti alla famiglia del dipendente assunto. Qualora il datore di lavoro si trovi nella impossibilità di provvedervi direttamente, rimborsa al lavoratore le spese da questi sostenute.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro o all'eventuale abbandono della casa, questa deve trovarsi nelle condizioni iniziali, salvo il deperimento dovuto all'uso. Nel caso in cui non vi sia un contatore separato per l'acqua potabile, la spesa annua da addebitare al lavoratore è di € 7,75 per ogni componente del nucleo familiare del lavoratore stesso.

Sono altresì a carico del lavoratore le spese relative alla posa del contatore per l'energia elettrica e le bollette per il consumo della luce nonché gli interventi di manutenzione ordinaria.

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

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

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

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

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

Art. 6 - Attrezzi e indumenti di lavoro

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

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

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire a tutti i lavoratori i Dispositivi di protezione individuali, così come previsto dalle normative antinfortunistiche, sulla scorta dei lavori svolti dal lavoratore stesso. A titolo puramente esemplificativo 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 e, nel dettaglio, il datore di lavoro, entro il 31 gennaio di ogni anno, ovvero entro 15 giorni dalla data dell'assunzione, ha l'obbligo di fornire:

- **a tutti i lavoratori del settore agricolo tradizionale e orticolo, esclusi i mungitori e gli addetti agli allevamenti:** un paio di stivali, due tute, due paia di guanti e una giacca impermeabile. Ai mungitori e agli addetti agli allevamenti devono essere forniti, ogni anno due grembiuli, due pantaloni ed un giubbino, un paio di stivali e una giacca impermeabile.
- **a tutti i lavoratori del settore florovivaistico:** n° 2 tute oppure pantaloni con giubbino o maglietta, un paio di stivali nonché un paio di guanti e un giubbotto impermeabile.

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

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

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

Resta inteso che gli indumenti 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, che recita testualmente:

Poteri degli organismi paritetici

1. Gli organismi paritetici di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, 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 sui 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. 7 - Contratto a termine

Sono lavoratori a tempo determinato:

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;

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;

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. 8), eccezionalmente prorogato non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

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

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

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

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

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

Il lavoratore può esercitare il diritto di precedenza inviando richiesta scritta all'azienda entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso (allegato 9).

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 - Contratto di Apprendistato professionalizzante

Le Parti definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Destinatari

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

Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n.53 , il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

Durata

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

Area	1° Periodo	2° Periodo	3° Periodo	Durata complessiva
Prima	20 mesi	20 mesi	20 mesi	60 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	24 mesi	48 mesi

Le suddette durate possono essere ridotte senza, tuttavia, che per la prima area si scenda sotto i 50 mesi e per la seconda area sotto i 25 mesi.

Operai Agricoli e orticoli

Area Prima: Specializzato Super - par.187 / Specializzato "A" - par. 182 / Specializzato - par. 177

Area Seconda: Qualificato Super - par.168 / Qualificato - par. 159

Operai Florovivaisti

Area Prima: Livello A - par. 135 / Livello B - par. 128

Area Seconda: Livello C - par. 123 / Livello C2 - par. 119 / Livello D - par. 115

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 gli operai classificati nell'area 1^a;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2^a.

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.

Nota a verbale: *fra le parti, con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali, può essere pattuito un diverso percorso retributivo rispetto a quanto sopra previsto dal presente articolo, quale condizione di miglior favore per l'apprendista.*

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze base, trasversali e tecnico professionali è pari a 120 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 80 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa e cioè della capacità di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.

La formazione potrà essere erogata anche in modalità e-learning (si intende la possibilità di imparare sfruttando la rete internet e la diffusione di informazioni a distanza, non limi-

tandosi alla formazione scolastica, essendo rivolto anche a utenti adulti, studenti universitari, insegnanti etc.), on the job (lavoro, impiego) e in affiancamento.

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.

Le parti si danno atto che, ai sensi dell'articolo 49, comma 5, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale. I profili formativi definiti dalle parti per il settore agricolo, potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico di Agriform.

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 ac-

quisire 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:
 - a) le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia, efficienza);
 - b) 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 allevamento;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;
- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi, di uscita e di stoccaggio delle merci.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;

- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione 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.

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, e quello relativo a quei lavori per i quali non sono richiesti specifici requisiti professionali: terza area professionale del presente Contratto. L'azienda che attiva il contratto di lavoro temporaneo ne dà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio provinciale entro i trenta giorni successivi.

Art. 11 - Contratto di inserimento

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

- la durata dei contratti di inserimento è fissata nella misura

di 9 mesi per la seconda area professionale e di 18 mesi per la prima area professionale, con esclusione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali la durata massima è estesa fino a 36 mesi;

- il periodo di prova è pari a:
- 26 giorni per i contratti di durata superiore ai nove mesi;
- 20 giorni per i contratti di durata di nove mesi;
- la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria spettante al termine del progetto di inserimento;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore alle 16 ore in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Soggetti destinatari

possono essere destinatari del contratto di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata, intendendosi tali coloro che sono in cerca di occupazione da più di 12 mesi, di età compresa fra i 29 e i 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni.

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

Titolo III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 12 - Classificazione

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

Area prima - declaratoria:

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che

consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Area seconda - declaratoria:

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

Area terza - declaratoria:

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

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

Area prima:

Specializzato super

Specializzato "A"

Specializzato

Area seconda:

Qualificato super

Qualificato

Area terza:

Comune

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

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

Area prima:

Livello A

Livello B

Area seconda:

Livello C

Livello C2

Livello D

Area terza:

Livello E

MANSIONI SETTORE AGRICOLO TRADIZIONALE

Specializzato super

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

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

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

Fattore: è l'addetto con almeno due lavoratori in subordine che sovrintende a tutti i lavori in azienda. Coadiuvato 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.

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

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

Capo guardacaccia: la qualifica di capo guardacaccia deve essere specificata per iscritto dal Concessionario, ferme restando le qualifiche già riconosciute. La nomina a

capo guardacaccia è ad esclusivo e insindacabile giudizio del Concessionario. L'istituzione del capo guardacaccia è obbligatoria nelle aziende con più di due dipendenti con la qualifica di guardacaccia.

Il capo guardacaccia ha le seguenti mansioni:

- a) vigilare sull'azienda da cui dipende;
- b) assicurare l'osservanza delle norme contenute nelle leggi e nei regolamenti sulla caccia e di tutte le disposizioni che disciplinano la materia;
- c) porre le tabelle perimetrali alle distanze di legge e curarne la manutenzione;
- d) attendere alla lotta ai predatori, catturare i cani randagi e provvedere al mantenimento 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 bio-energetico: 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 da 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 il 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 lavoratori in subordine; addetto agli allevamenti da riproduzione con 1 lavoratore in subordine: sono gli addetti responsabili sotto ogni profilo del buon governo dell'allevamento. Alle direttive del datore di lavoro svolgono direttamente e con l'aiuto di personale in subordine le seguenti operazioni: preparazione dei mangimi, alimentazione, pulizia e mantenimento dell'igiene nei luoghi di ricovero degli animali. All'occorrenza provvedono alle prime cure sanitarie, all'assistenza ai parti e alle monte. Prendono nota degli eventi che avvengono nell'allevamento.

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

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

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

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

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

Guardacaccia: il guardacaccia ha le seguenti mansioni:

- a) vigilare sull'azienda da cui dipende;
- b) assicurare l'osservanza delle norme contenute nelle leggi e nei regolamenti sulla caccia e di tutte le disposizioni che disciplinano la materia;
- c) porre le tabelle perimetrali alle distanze di legge e curarne la manutenzione;
- d) attendere alla lotta ai predatori, catturare i cani randagi e provvedere al mantenimento 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.

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: sono i lavoratori che svolgono, secondo le direttive ricevute, le operazioni di governo e cura del bestiame (preparazione dei mangimi e dei lettini, alimentazione, pulizia e assistenza sanitaria degli animali ammalati, assistenza ai parti e alle monte). Negli allevamenti equini, rispondono inoltre del materiale di selleria e delle cure specifiche per il tipo di animali. In caso di necessità, sono adibiti ad altri lavori in azienda.

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

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

Qualificato

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

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

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

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

Comune

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

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

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

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

- *Manzolaio, cavallante, 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 o Livello A

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

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

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

Specializzato o Livello B

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

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

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

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

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

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

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

Qualificato o Livello D

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

MANSIONI SETTORE ORTICOLO

Specializzato super

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

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

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

Operatore esperto impianto di surgelazione e celle: è il lavoratore che con elevata specializzazione acquisita per

pratica o per titolo, provvede alla manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti di surgelazione e delle celle. Coordina l'attività degli altri lavoratori in subordine.

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

Specializzato "A"

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

Specializzato

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

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

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

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

Addetto alle celle frigorifere: è il lavoratore che con buona

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

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

Qualificato super

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

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

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

Qualificato

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

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

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

Comune

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

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

MANSIONI SETTORE FLOROVIVAISTICO

Livello A

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

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

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

mansioni proprie di qualifica, potrà essere adibito ad altri incarichi compatibilmente con le sue possibilità fisiche e capacità tecniche.

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

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

Potatore "artistico" di piante: è l'operaio che, con elevata competenza professionale ed autonomia esecutiva acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura 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 taleaggio, 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 abilitazio-

ne di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

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

Particolarmente dovrà:

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

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

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

Capo reparto decorazioni: è l'addetto responsabile sotto

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

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

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

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

tecniche.

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

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

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

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

Capo squadra: è il lavoratore che con particolare perizia esegue tutti i lavori inerenti la manutenzione del verde; sa

tecnicamente eseguire, organizzare e distribuire il lavoro in cantiere all'interno della squadra a lui affidata.

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

Livello B

Giardiniere e coltivatore in serre e vivai: è l'operaio che, alle di rette 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Livello C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Livello C2

I lavoratori che svolgono due o più mansioni previste dal livello "D" vanno assegnati al livello "C2". In tale livello pos-

sono essere inquadrati anche i lavoratori che pur svolgendo una sola mansione nel livello “D” risultano dotati di buone capacità professionali.

Livello D

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

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

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

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

Livello E

Comune: è il lavoratore assunto per l’esecuzione di lavori ordinari quali la preparazione del terreno, la vangatura, la scerbatura, la concimazione, ecc.

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

Art. 13 - Cambio mansioni Settore agricolo e orticolo

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative

all'area, alla qualifica di assunzione e retribuito con il salario corrispondente ad esse.

Qualora il datore di lavoro, in relazione alle esigenze aziendali adibisca il lavoratore a mansioni previste per la qualifica inferiore, questi conserva i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione; nel caso invece venga adibito a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui è adibito ad essa, al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta; acquisisce il diritto alla nuova qualifica superiore quando sia adibito continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno 2 volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno. Il passaggio di qualifica non compete nei casi di sostituzione di altri lavoratori per ferie, malattie, infortuni e richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

Settore florovivaistico

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

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

Egli acquisirà il diritto al riconoscimento definitivo del livello superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di:

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

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

Art. 14 - Inabilità ed inidoneità

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

Il lavoratore che 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 a 39 ore distribuite su 6 giorni.

La relativa distribuzione, tenendo conto anche delle particolari esigenze aziendali, è il seguente:

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

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

Aziende zootecniche

- gennaio, novembre dicembre: ore 36 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì 7 ore, venerdì 5 ore e sabato 3 ore;
- febbraio, marzo, aprile, agosto, settembre, ottobre: ore 39 settimanali così distribuite: lunedì 8 ore, dal martedì al venerdì 7 ore e sabato 3 ore;

- maggio, giugno, luglio: ore 42 settimanali così distribuite: dal lunedì al giovedì ore 8, venerdì 7 ore e sabato 3 ore. Le aziende zootecniche, ove ne esista la possibilità, possono concordare con i lavoratori la distribuzione dell'orario su 5 giorni settimanali.

Aziende non zootecniche

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

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

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

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

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

Le brevi sospensioni e gli spostamenti dei lavoratori, ordinati dal datore di lavoro sono considerati utili agli effetti dell'orario. Previo accordo scritto fra le parti, può essere concordata una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale diversa da quelle previste dal presente articolo, fermo restando il limite delle 39 ore medie settimanali su base annua, nonché i limiti attualmente previsti dalla vigente legislazione.

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

Settore florovivaistico

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

- 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 in azienda e finito in vivaio.

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

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

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

Fra datore di lavoro e lavoratori, a livello di ogni singola azienda, va concordato il periodo di godimento retribuito, di 4 ore di riduzione orario di lavoro annue (R.O.L.).

Settore orticolo

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

La relativa ripartizione è la seguente:

- nei mesi di gennaio, febbraio, marzo, ottobre, novembre

- e dicembre ore 35,30' la settimana, così suddivise: lunedì ore 7, dal martedì al venerdì ore 6,30', sabato ore 2,30';
- nei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio, agosto e settembre ore 42,30' settimanali, così suddivise: dal lunedì al venerdì ore 8, sabato ore 2,30'.

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

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

Le brevi sospensioni e gli spostamenti dei lavoratori, ordinati dal datore di lavoro, sono da considerarsi orario lavorato.

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

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

Settore agricolo

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

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

Tariffa speciale per il lavoro svolto di notte: in considerazione della specialità e peculiarità delle mansioni svolte dagli addetti agli allevamenti ed ai caseifici, in luogo della

maggiorazione per il lavoro notturno, vanno riconosciute le seguenti particolari tariffe:

Anni:	2008	2009	2010	2011
per 3 ore svolte di notte (dalle 3 alle 6)	€ 80	€ 90	€ 100	€ 110
per 2 ore svolte di notte (dalle 4 alle 6)	€ 55	€ 60	€ 65	€ 70
per 1 ora svolte di notte (dalle 5 alle 6)	€ 29	€ 33	€ 37	€ 41

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

anno 2008

- € 3,20 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- € 2,20 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- € 1,16 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

anno 2009

- € 3,60 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- € 2,40 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- € 1,32 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

anno 2010

- € 4,00 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- € 2,60 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- € 1,48 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

anno 2011

- € 4,40 per i lavoratori che normalmente prestano 3 ore di notte;
- € 2,80 per i lavoratori che normalmente prestano 2 ore di notte;
- € 1,64 per i lavoratori che normalmente prestano 1 ora di notte.

Non si dà luogo alle maggiorazioni di cui sopra qualora il lavoratore chieda per iscritto all'azienda di iniziare i lavori prima delle ore 6.

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

Settore florovivaistico

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

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

Settore orticolo

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

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

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Qualora la retribuzione sia comprensiva del terzo elemento, le maggiorazioni per le ore straordinarie, festive e notturne si calcolano aumentando della relativa percentuale la sola retribuzione ordinaria. Quando il lavoro notturno e/o festivo si svolge in regolari turni periodici e riguarda mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si dà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15% sulla paga globale della categoria. Il lavoro straordinario, festivo e notturno svolto dai lavoratori va liquidato entro il giorno 9 del mese successivo.

Art. 18 - Giorni festivi

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

Feste Religiose:

1 gennaio	Capo d'Anno
6 gennaio	Epifania
=	Lunedì di Pasqua
15 agosto	Assunzione di Maria Vergine
1 novembre	Tutti i Santi
8 dicembre	Immacolata Concezione
24 dicembre	S. Natale
25 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 $1/26^{\circ}$ 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.

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

Vigilia di Natale (settore agricolo e orticolo)

Nella giornata della vigilia di Natale l'orario per il personale di campagna è continuativo ed esaurito entro le ore 11,30'; tuttavia la giornata va retribuita per intero a paga ordinaria. Ove la prestazione proseguisse dopo le ore 11,30', il

lavoratore ha diritto, oltre alla normale retribuzione, ad un compenso aggiuntivo calcolato a paga oraria ordinaria.

Art. 19 - Recupero per intemperie

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

Si precisa che le eventuali ore perse di cui non sia stato possibile il recupero nei 15 giorni successivi l'evento, ovvero nel semestre di riferimento, devono essere regolarmente retribuite non essendo applicabile una diversa gestione in conto ferie o come ore non retribuite in quanto perse.

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

Art. 20 - Ferie

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

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

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

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

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

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

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

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

Per i lavoratori che necessitano di un congruo periodo feriale in relazione al ricongiungimento con i propri familiari nei paesi di origine o per altre motivazioni equiparabili a quella espressa, compatibilmente con le previsioni legislative che regolano la materia, su accordo fra le parti, è data la possibilità del cumulo totale o parziale delle ferie maturate nell'anno precedente con quelle maturate o da maturarsi nell'anno di competenza oggetto del godimento effettivo delle ferie.

Per gli operai a tempo determinato non si dà luogo al godimento delle ferie, in quanto, le stesse vengono retribuite globalmente nella paga oraria.

Aziende agricole

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

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

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 al bisogno; per la visita di rivedibilità hanno diritto ad una giornata retribuita.

Operai a tempo determinato:

- per i contratti di durata di almeno 101 giornate di lavoro, hanno diritto a 4 ore di permesso retribuito per visita medica;
- in caso di nascita di un figlio, al padre, viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito da utilizzarsi il giorno del parto o al massimo in quello successivo;
- in caso di decesso di genitori, nonni, figli, fratelli, coniuge e suoceri hanno diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 lavorativi;
- in caso di chiamata alla visita di leva hanno diritto ad un permesso retribuito per i giorni strettamente necessari al bisogno; per la visita di rivedibilità hanno diritto ad una giornata retribuita.

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

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

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

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

Art. 22 - Permessi per corsi di addestramento professionale e formazione continua

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

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

Le aziende che hanno in organico da 4 a 10 dipendenti a tempo indeterminato consentono la partecipazione di un solo lavoratore a ciascun corso. Le aziende che occupano più di 10 operai a tempo indeterminato consentono la partecipazione a ciascun corso a non oltre il 10% dei dipendenti. Ai corsi di durata non superiore alle 20 ore organizzati nel periodo da novembre a marzo, può partecipare tutto il personale, indipendentemente dal numero degli occupati, ma compatibilmente con le esigenze aziendali.

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

Art. 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.

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

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, florovivaistiche e orticole della provincia di Milano.

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

I salari contrattuali vigenti alla data del 31 dicembre 2007, vengono aumentati delle seguenti percentuali:

3,60% con decorrenza 1° luglio 2008;

3,00% con decorrenza 1° gennaio 2009.

Gli arretrati relativi al periodo di vacanza contrattuale (1 gennaio - 30 giugno 2008) vengono forfettizzati come da tabelle che seguono:

Arretrati periodo 1° gennaio - 30 giugno 2008

Settore agricolo tradizionale

Specializzato Super	€ 165,00
Specializzato "A"	€ 161,00
Specializzato	€ 157,00
Qualificato Super	€ 149,00
Qualificato	€ 141,00
Comune	€ 128,00

Settore orticolo

Specializzato Super	€ 165,00
Specializzato "A"	€ 161,00
Specializzato	€ 156,00
Qualificato Super	€ 148,00
Qualificato	€ 140,00
Comune	€ 126,00

Settore florovivaistico

Livello A	€ 168,00
Livello B	€ 160,00
Livello C	€ 153,00
Livello C2	€ 148,00
Livello D	€ 143,00
Livello E	€ 130,00

Gli arretrati sono frazionabili in caso di assunzione successiva al 1° gennaio 2008 e vanno riconosciuti solo agli OTI in forza alla data di stipula del presente accordo unitamente alla corresponsione della mensilità relativa a settembre 2008.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

- salario contrattuale provinciale conglobato;
- terzo elemento per gli operai a tempo determinato.
- Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- | | |
|--|---------------|
| • festività nazionali e infrasettimanali | 5,45% |
| • ferie | 8,33% |
| • 13 ^a mensilità | 8,33% |
| • 14 ^a mensilità | 8,33% |
| • Totale | 30,44% |

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

Aumenti contrattuali a decorrere dal 1° luglio 2008

Settore agricolo tradizionale

Specializzato Super (par. 187)	€ 47,28
Specializzato "A" (par. 182)	€ 46,02
Specializzato (par. 177)	€ 44,77
Qualificato Super (par. 168)	€ 42,58
Qualificato (par. 159)	€ 40,31
Comune (par. 145)	€ 36,70

Settore orticolo

Specializzato Super (par. 187)	€ 47,13
Specializzato "A" (par. 182)	€ 45,87
Specializzato (par. 177)	€ 44,62
Qualificato Super (par. 168)	€ 42,23
Qualificato (par. 159)	€ 39,96
Comune (par. 145)	€ 36,14

Settore florovivaistico

Livello "A" (par. 135)	€ 48,10
Livello "B" (par. 128)	€ 45,62
Livello "C" (par. 123)	€ 43,84
Livello "C2" (par. 119)	€ 42,42
Livello "D" (par. 115)	€ 41,00
Livello "E" (par. 104)	€ 37,10

Aumenti contrattuali a decorrere dal 1° gennaio 2009

Settore agricolo tradizionale

Specializzato Super (par. 187)	€ 39,40
Specializzato "A" (par. 182)	€ 38,35
Specializzato (par. 177)	€ 37,31
Qualificato Super (par. 168)	€ 35,48
Qualificato (par. 159)	€ 33,59
Comune (par. 145)	€ 30,58

Settore orticolo

Specializzato Super (par. 187)	€ 39,27
Specializzato "A" (par. 182)	€ 38,23
Specializzato (par. 177)	€ 37,18
Qualificato Super (par. 168)	€ 35,19
Qualificato (par. 159)	€ 33,30
Comune (par. 145)	€ 30,11

Settore florovivaistico

Livello "A" (par. 135)	€ 40,09
Livello "B" (par. 128)	€ 38,02
Livello "C" (par. 123)	€ 36,53
Livello "C2" (par. 119)	€ 35,35
Livello "D" (par. 115)	€ 34,16
Livello "E" (par. 104)	€ 30,92

Tablette retributive in vigore dal 1° luglio 2008

Settore agricolo tradizionale

Qualifiche e Parametri	Retrib. mensile OTI	Retrib. oraria OTD
Specializzato Super (par. 187)	€ 1.360,53	€ 10,500
Specializzato "A" (par. 182)	€ 1.324,38	€ 10,223
Specializzato (par. 177)	€ 1.288,32	€ 9,943
Qualificato Super (par. 168)	€ 1.225,32	€ 9,457
Qualificato (par. 159)	€ 1.159,91	€ 8,952
Comune (par. 145)	€ 1.056,08	€ 8,151

Settore orticolo

Qualifiche e Parametri	Retrib. mensile OTI	Retrib. oraria OTD
Specializzato Super (par. 187)	€ 1.356,17	€ 10,468
Specializzato "A" (par. 182)	€ 1.320,04	€ 10,189
Specializzato (par. 177)	€ 1.283,95	€ 9,910
Qualificato Super (par. 168)	€ 1.215,37	€ 9,381
Qualificato (par. 159)	€ 1.149,96	€ 8,875
Comune (par. 145)	€ 1.039,91	€ 8,026

Settore florovivaistico

Qualifiche e Parametri	Retrib. mensile OTI	Retrib. oraria OTD
Livello "A" (par. 135)	€ 1.384,35	€ 10,684
Livello "B" (par. 128)	€ 1.312,96	€ 10,134
Livello "C" (par. 123)	€ 1.261,48	€ 9,736
Livello "C2" (par. 119)	€ 1.220,90	€ 9,423
Livello "D" (par. 115)	€ 1.179,81	€ 9,106
Livello "E" (par. 104)	€ 1.067,71	€ 8,241

Tabelle retributive in vigore dal 1° gennaio 2009

Settore agricolo tradizionale

Qualifiche e Parametri	Retrib. mensile OTI	Retrib. oraria OTD
Specializzato Super (par. 187)	€ 1.399,93	€ 10,806
Specializzato "A" (par. 182)	€ 1.362,73	€ 10,517
Specializzato (par. 177)	€ 1.325,63	€ 10,232
Qualificato Super (par. 168)	€ 1.260,80	€ 9,731
Qualificato (par. 159)	€ 1.193,50	€ 9,212
Comune (par. 145)	€ 1.086,66	€ 8,387

Settore orticolo

Qualifiche e Parametri	Retrib. mensile OTI	Retrib. oraria OTD
Specializzato Super (par. 187)	€ 1.395,44	€ 10,770
Specializzato "A" (par. 182)	€ 1.358,27	€ 10,483
Specializzato (par. 177)	€ 1.321,13	€ 10,196
Qualificato Super (par. 168)	€ 1.250,56	€ 9,653
Qualificato (par. 159)	€ 1.183,26	€ 9,133
Comune (par. 145)	€ 1.070,02	€ 8,258

Settore florovivaistico

Qualifiche e Parametri	Retrib. mensile OTI	Retrib. oraria OTD
Livello "A" (par. 135)	€ 1.424,44	€ 10,995
Livello "B" (par. 128)	€ 1.350,98	€ 10,427
Livello "C" (par. 123)	€ 1.298,01	€ 10,019
Livello "C2" (par. 119)	€ 1.256,25	€ 9,696
Livello "D" (par. 115)	€ 1.213,97	€ 9,370
Livello "E" (par. 104)	€ 1.098,63	€ 8,480

Premio provinciale di produttività

In applicazione al protocollo del 23 luglio 1993 ed all' art. 2 del CCNL del 6 luglio 2006, le parti istituiscono il premio di produttività provinciale che determina erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

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

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

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

Nelle seguenti tabelle sono riportati i valori annui del Premio di Produttività per i singoli settori merceologici riferiti al raggiungimento degli obiettivi nella percentuale uguale al 100%; nel caso i risultati a consuntivo siano inferiori agli obiettivi indicati l'importo del premio viene diminuito di una percentuale uguale alla differenza negativa tra obiettivi e risultati raggiunti. Per risultati conseguiti superiori agli obiettivi annuali la quota del Premio viene aumentata in misura percentuale uguale alla differenza positiva tra risultati raggiunti ed obiettivi richiesti. Si precisa al riguardo che per scostamenti entro il limite del 10% ovvero per obiettivi raggiunti dal 90% in su o dal 110% in giù viene comunque riconosciuto il

valore del premio corrispondente alla quota fissata per raggiungimento dell'obiettivo al 100%.

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

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

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

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

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

Il valore annuo del premio è il seguente:

SETTORE AGRICOLO E ORTICOLO

Importi corrispondenti al raggiungimento totale dell'obiettivo

Qualifiche	2008	2009	2010	2011
Specializzato Super Capo	€ 754,00	€ 809,00	€ 846,00	€ 864,00
Specializzato Super	€ 524,00	€ 579,00	€ 616,00	€ 634,00
Specializzato "A"	€ 492,00	€ 546,00	€ 581,00	€ 599,00
Specializzato	€ 470,00	€ 522,00	€ 557,00	€ 574,00
Qualificato Super	€ 356,00	€ 406,00	€ 439,00	€ 455,00
Qualificato	€ 303,00	€ 350,00	€ 381,00	€ 397,00
Comune	€ 257,00	€ 300,00	€ 328,00	€ 343,00

SETTORE FLOROVIVAISTICO

Importi corrispondenti al raggiungimento totale dell'obiettivo

Qualifiche	2008	2009	2010	2011
Livello A capo	€ 645,00	€ 701,00	€ 739,00	€ 757,00
Livello A	€ 605,00	€ 661,00	€ 699,00	€ 717,00
Livello B	€ 551,00	€ 604,00	€ 640,00	€ 657,00
Livello C	€ 408,00	€ 459,00	€ 493,00	€ 510,00
Livello C2	€ 386,00	€ 435,00	€ 468,00	€ 484,00
Livello D	€ 274,00	€ 322,00	€ 354,00	€ 370,00
Livello E	€ 238,00	€ 281,00	€ 310,00	€ 324,00

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

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

(es.: $\frac{\text{paga OTD comune X 130}}{145}$) = paga operaio addetto alle operazioni di raccolta

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

Conguaglio retributivo per gli operai ad orario differenziato

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

Criteri per la determinazione della paga giornaliera ed oraria

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

Nota a verbale: le retribuzioni del settore orticolo saranno riallineate a quelle del settore agricolo con modulazione graduale nel corso del quadriennio di vigenza del presente contratto.

Art. 26 - Scatti biennali di anzianità

Gli operai, per ciascun biennio continuativo di anzianità di ser vizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a € 8,99 mensili se operai comuni; a € 10,33 mensili se operai qualificati; a € 10,85 mensili se operai qualificati-super; a € 11,36 mensili se operai specializzati o specializzati "A" ed a € 11,62 mensili se operai specializzati-super.

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

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

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 dallo INAIL, che comprende anche il rateo di 13^a mensilità, il datore di lavoro procede alla trattenuta di tale quota dalla mensilità aggiuntiva in argomento.

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

è compresa nel “terzo elemento” e quindi nella paga oraria ordinaria.

Art. 28 - Quattordicesima mensilità

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

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

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 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 € 10,00 al pasto.

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

Nel caso di trasferta senza pernottamento, l'indennità sostitutiva del servizio mensa per ciascun pasto consumato fuori azienda è di € 10,00 per gli **operai agricoli tradizionali e orticoli**.

Per gli **operai florovivaisti**, ove la prestazione lavorativa

avvenga in luogo diverso dalla sede aziendale, senza comportare spese di viaggio e alloggio a carico del lavoratore, si da luogo al riconoscimento, per il solo vitto, dei seguenti rimborsi forfettari:

- per prestazioni occasionali: €/gg. 8,50;
- per prestazioni abituali: €/gg. 6,00.

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

I valori di cui sopra trovano applicazione dal 1° luglio 2008.

Art. 30 - Indennità di cassa

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

Art. 31 - Acquisto beni in natura

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

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

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

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

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

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

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

La retribuzione oraria da prendere a base è quella in vigore nel periodo di paga in corso al mese di maggio dell'anno 1982 comprensiva dell'incidenza delle mensilità aggiuntive (13^a e 14^a), del controvalore casa ed annessi (€ 3,62), delle festività infrasettimanali, degli eventuali scatti di anzianità, compenso capi, lavoro straordinario, festivo, notturno, con

riposo compensativo svolto con continuità, avendo cura di scorporare dagli istituti che la comprendono la contingenza maturata al 31/5/1982.

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

Inoltre l'anticipo del T.F.R. deve essere riconosciuto anche ai lavoratori che devono sostenere spese per il ricongiungimento familiare.

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

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

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

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

Titolo VI TUTELA DELLA SALUTE

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

Successivamente usufruiscono:

- per il settore agricolo, di un'ora di riposo retribuito per lavarsi e cambiarsi;
- per il settore florovivaistico, di due ore e venti minuti di riposo per lavarsi e cambiarsi;

nella restante parte della giornata i lavoratori devono essere occupati in lavori non nocivi.

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

Art. 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.

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. 11).

Inoltre i datori di lavoro programmeranno visite mediche periodiche finalizzate a prevenire l'insorgere di malattie pro-

fessionali nei lavoratori che utilizzano i suddetti prodotti a rischio di nocività.

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 lavorata, è tenuto a conservarli in buono stato e comunque ad informare il datore di lavoro quando usurati, per ottenerne il ricambio.

Art. 39 - Libretto sindacale e sanitario

Le parti adottano il libretto sindacale e sanitario, conformemente a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL del 10 luglio 2002.

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 Confagricoltura Milano e Lodi, in via G. Ripamonti n. 35, 20136 - Milano.

Riunioni

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

Rappresentante della sicurezza

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

Modalità di elezione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Permessi retribuiti

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

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

lavoro ed i mezzi impiegati per attuarli non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.
Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.
Il numero delle giornate è riferito all'anno precedente.
I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle R.S.A. o R.S.U. ove esistenti.

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

Con riferimento alle attribuzioni dei rappresentanti per la sicurezza la cui disciplina è contenuta nell'articolo 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 32 ore comprendente: conoscenze generali sugli obblighi e sui diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.

- Per quanto concerne l'informazione alla generalità dei lavoratori, il programma comprende: conoscenze generali delle normative contenute nel decreto legislativo 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 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 esse-

re svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento alle norme contenute nel decreto legislativo 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.

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.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto al rilascio, ad ogni lavoratore sia OTI che OTD, della “dichiarazione dei periodi assicurativi” e ciò entro il termine ultimo del 30 giugno di ogni anno.

Al fine di velocizzare il pagamento dell'indennità di malattia da parte dell'INPS, è fatto obbligo al datore di lavoro di consegnare debitamente compilato, sottoscritto e timbrato il modello dei dati salariali relativo al percepimento di suddetta indennità contestualmente al rilascio della busta paga riferita all'evento, ivi compresa la dichiarazione utile ai fini dell'integrazione C.I.M., sia per quanto riguarda l'indennità di malattia che di infortunio.

Art. 43 - Malattia ed infortunio

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

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

Trascorsi tali periodi e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione

del trattamento di fine rapporto, della 13^a mensilità, della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della 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 annessi), eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornisce gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Nel caso di intervento dell'autoambulanza, il relativo costo è posto a carico dell'azienda.

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

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

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

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

Art. 45 - Prestito infruttifero per infortunio e malattia **Infortunio**

Agli operai assunti a tempo indeterminato e agli apprendisti, in caso di assenza per infortunio sul lavoro, è dovuta una somma a titolo di prestito infruttifero pari al 90% della retribuzione piena, 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.

Il recupero delle somme prestate è effettuato sulle retribu-

zioni spettanti nel periodo di paga in corso nel sesto mese successivo a quello in cui è avvenuta l'erogazione del prestito (es.: periodo di infortunio decorrente dal 15 luglio al 15 agosto: recupero somme prestate in luglio nel corso del mese di gennaio; recupero somme prestate in agosto nel corso del mese di febbraio).

Malattia

Agli operai assunti a tempo indeterminato e agli apprendisti in caso di assenza per malattia, è dovuta una somma a titolo di prestito infruttifero pari al 40% della retribuzione piena, 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.

Il recupero delle somme prestate è effettuato sulle retribuzioni spettanti nel periodo di paga in corso nel terzo mese successivo a quello in cui è avvenuta l'erogazione del prestito (es.: periodo di malattia decorrente dal 15 luglio al 15 agosto: recupero somme prestate in luglio nel corso del mese di ottobre; recupero somme prestate in agosto nel corso del mese di novembre).

Il prestito è subordinato al rilascio di un impegno scritto del lavoratore per la restituzione all'azienda delle somme prestate, redatto in conformità all'allegato n° 10.

Per prestiti di entità superiore a € 600,00, il recupero dovrà essere effettuato su tre rate mensili di uguale importo.

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..

Nota a verbale: tale prestito, rimarrà in vigore sino a quando la C.I.M. non sarà in grado di garantire erogazioni in tempo reale e comunque non oltre il 31 dicembre 2009.

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 retribuzione giornaliera si intende quella mensile diviso 26.

L'integrazione attualmente prevista per gli OTI e per gli OTD con più di 150 giornate, verrà estesa agli OTD con più di 100 giornate, in via sperimentale per un anno, non appena le condizioni economiche della C.I.M. lo renderanno possibili. Analogamente verrà elevata dal 75% all'80% l'integrazione per le giornate di carenza per malattia.

La sperimentazione qualora non provocasse significative uscite finanziarie, cesserà di essere tale trasformandosi in norma definitiva.

L'indennità in caso di morte, nelle modalità contemplate dall'attuale regolamento della "C.I.M." viene elevata con decorrenza 1° giugno 2004 a € 2.500,00 per evento.

Sempre in sede di regolamento della "C.I.M.", al fine di facilitare le richieste di integrazione, verrà inserito un apposito comma che estende la possibilità di tali richieste anche per il tramite delle OO.SS. firmatarie del presente contratto con loro specifica dichiarazione attestante la domanda del lavoratore, correlata di copia della certificazione medica nonché di copia di busta paga di non oltre sei mesi addietro l'evento che dà causa all'integrazione.

A partire dal 01/01/97 la C.I.M. eroga, in forma sperimentale, le giornate di carenza anche per malattie inferiori a quattro giorni, limitatamente ad una volta per lavoratore nel corso dell'anno. Altresì la C.I.M. dal 01/01/97, eleverà dal 10% al 20% l'integrazione relativa al periodo di assenza obbligatoria per maternità.

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.)

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

La C.I.M. eroga prestazioni integrative del trattamento economico di malattia, di infortunio sul lavoro e di maternità, e rimborsa le spese per visite mediche professionali obbligatorie. Con apposita convenzione fra le Organizzazioni contraenti sono stabiliti l'importo della contribuzione, la relativa distribuzione tra datore di lavoro e lavoratore e l'entità delle prestazioni erogabili. Le modalità di esazione della contribuzione C.I.M. sono stabilite dal Comitato di gestione della Cassa.

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

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

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione 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 stessi il trattamento economico previsto dalle suindicate disposizioni legislative viene erogato in via anticipata in busta paga dal datore di lavoro.

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

Fermo restando la Cassa integrazione speciale nei casi di calamità naturale, si prevede di estendere la Cassa Integrazione Salariale Straordinaria in deroga al settore agricolo nei casi di ristrutturazione e riconversione aziendale, crisi, connessi alle profonde modifiche di mercato, quali le

nuove Organizzazioni comuni del mercato stabilite a livello Europeo (OCM).

Art. 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 e Florovivaisti, denominato FISLAF, costituito con il CCNL 5/03/87, è stabilita una contribuzione a carico dei soli datori di lavoro pari a € 51,65 annue per i lavoratori a tempo indeterminato e a € 0,34 giornaliere 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 previdenza integrativa così come prevista dal D. L.vo n. 124/93 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del D. L.vo 30 aprile 1998, n. 173, le parti di livello nazionale hanno convenuto di istituire un Fondo di previdenza complementare volontaria rivolto al settore agricolo.

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

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

- *per i lavoratori occupati dopo il 28/4/1993*

- 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;

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

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

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

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

Titolo VIII

SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PROVVEDIMENTI 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.

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

L'applicazione della sanzione di cui al punto c) può verificarsi

qualora il lavoratore non abbia replicato nei termini alla contestazione dell'infrazione, ovvero qualora i rappresentanti sindacali di Zona abbiano ritenuto fondate le motivazioni del datore di lavoro.

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.

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 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'articolo 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 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 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.

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

Art. 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.

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.

In riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 del vigente CCNL in tema di sistema di formazione professionale e continua, le parti in sede di Osservatorio provinciale sono impegnate a verificare tutte le possibili azioni finalizzate alla formazione degli addetti del settore.

In particolare concorderanno iniziative avvalendosi dei seguenti strumenti:

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

Entro e non oltre il tempo stabilito per la stesura del contratto, le parti sono impegnate a concordare un regolamento, nell'ambito dell'Osservatorio provinciale, che dia seguito alle indicazioni di cui sopra. In connessione con i processi di trasformazione colturale, 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 10 luglio 2002.

6) Operatività dell'Osservatorio

L'Osservatorio ha sede in Milano, via G. Ripamonti, 35. La periodicità delle riunioni è definita dalle parti in base alle esigenze contingenti.

Titolo IX RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 65 - Membri dei direttivi sindacali e delegati d'azienda

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

Nelle aziende che occupano più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le R.S.U. previste dal "Protocollo di intesa" (allegato n. 9 al CCNL 10 luglio 2002) 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. 66 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 addiviene 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. 9 al C.C.N.L. del 10 luglio 2002).

Art. 68 - Permessi sindacali

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

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

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

- in aziende con oltre 60 dipendenti: 19 ore mensili.

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

Ai delegati aziendali, sono riconosciuti permessi nelle seguenti misure:

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

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

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

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 65 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 conoscenza alle direzioni aziendali.

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

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiscono variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica. Per le aziende, ove sono state costituite le

RSU si rinvia al contenuto del protocollo d'intesa nazionale (allegato n. 9 al C.C.N.L. del 10 luglio 2002).

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

Art. 71 - Relazioni sindacali e sistema di formazione professionale e continua (For.Agri)

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

In applicazione delle vigenti norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 Luglio 2006, si recepiscono integralmente le disposizioni di cui agli articoli 6 (Osservatorio) - 7 (Sistema di formazione professionale e continua) e 9 (Mercato del lavoro: azioni bilaterali).

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 della Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

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

Allegato n° 1

Scrittura Privata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

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

il Sig. _____, nella qualità di _____
_____ dell'Azienda agricola denominata _____
sita nel Comune di _____ C.na/Via _____
_____ C.F. 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 dipen-
denze 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 fis-
sata in giorni 2 decorrenti dalla data di assunzione;
5. La retribuzione mensile, è quella prevista dal CPL per la qualifi-
ca 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 gior-
nate di effettivo lavoro;
7. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto

individuale si rinvia al CCNL e CPL applicati al rapporto nonché alle norme di legge in materia di impiego privato;

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

IL LAVORATORE
per accettazione

IL DATORE DI LAVORO

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 florovivaisti, viene inquadrato nell'area _____ con il profilo professionale di _____;
- lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo parziale orizzontale/verticale, con riferimento alle giornate e all'orario giornaliero è il seguente:
 - _____, dalle ore _____ alle ore _____;
 - _____, dalle ore _____ alle ore _____;

- 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

N.B.: qualora si verificassero casi riferiti alla nota a verbale dell'Art. 9, la presente scrittura privata dovrà essere stipulata con l'assistenza obbligatoria delle OO.SS.

Allegato n° 6

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER ASSUNZIONE CON
CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

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

tra

l'azienda agricola/ società _____
_____ in persona del titola-
re/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 terminerà
in data _____;
 - l'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di giorni
lavorativi _____ (_____);
 - il lavoratore in base al vigente CPL operai agricoli e florovivaisti,
è inquadrato nella _____ Area con il profilo professionale
di _____ 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;
- il monte ore di formazione, interna od esterna all'azienda, è pari ad
ore _____* medie annue.
- 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 legislative.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

* indicare 120 ore ovvero 80 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

Allegato n° 7

Scrittura Privata

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER ASSUNZIONE CON
CONTRATTO DI INSERIMENTO**

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

tra

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

cod. fiscale/partita IVA _____

e

il signor _____, nato a _____
_____ il _____ residente in _____
_____, via _____
_____ codice fiscale _____ si è stipulato il

presente contratto di lavoro di inserimento, regolato dalle seguenti condizioni:

- la decorrenza del rapporto di lavoro è dal _____ e terminerà in data _____;
- l'assunzione definitiva è soggetta ad un periodo di prova di giorni lavorativi _____ (_____);
- il lavoratore in base al vigente CPL operai agricoli e florovivaisti, è inquadrato nella _____ Area con il profilo professionale di _____ parametro _____;
- il trattamento economico, come stabilito dai vigenti CCNL e CPL operai agricoli e florovivaisti.

Si prevede un periodo di formazione teorica di ore 16 in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

- gli istituti contrattuali delle festività nazionali e infrasettimanali, delle ferie, della tredicesima e quattordicesima mensilità sono corrisposti 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° 8

**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° 9

**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, intende esercitare il diritto di precedenza alla riassunzione come previsto dall'art. 7 del C.P.L. e dall'art. 17 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.

N.B.: la presente richiesta di riassunzione è relativa all'esercizio del diritto di precedenza.

Allegato n° 10

**DICHIARAZIONE DELL'OPERAIO AGRICOLO A TEMPO
INDETERMINATO PER LA RESTITUZIONE
ALL'AZIENDA DELLE SOMME INFRUTTIFERE
PRESTATE A TITOLO DI MALATTIA O INFORTUNIO**

Il/La Sig. _____
nato _____ il _____ operaio/a
dipendente dell'azienda _____

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, chiede l'erogazione del prestito infruttifero per malattia e 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

Allegato n° 11

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 "Raccoglimentatrici 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 previgenti); 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
• Triallato	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 moda 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, non-

ché 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 ad 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.

7 - 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, nonché 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 (maschere e filtri per la protezione dell'apparato respiratorio - utilizzo dei prodotti fitosanitari - cuffie per la protezione dell'udito - utilizzo di macchine e/o impianti particolarmente rumorosi).

Per quanto riguarda l'impiego dei prodotti fitosanitari i DPI servono a proteggere gli operatori dal rischio di possibili intossicazioni per via cutanea o respiratoria.

L'uso dei mezzi personali di protezione va considerato come elemento di sicurezza aggiuntivo ai seguenti criteri:

- impiego razionale dei presidi sanitari anche attraverso l'utilizzazione delle tecniche di lotta guidata ed integrata;
- manutenzione periodica delle apparecchiature adibite all'erogazione dei fitofarmaci.

Inconvenienti legati all'uso dei mezzi di protezione individuale:

- disagio (sudorazione, fatica legata al peso di certi mezzi protettivi ecc.);
- aumento lavoro respiratorio (nel caso di maschere);
- induzione di falsa sensazione di sicurezza che può portare a trascurare le norme di buona tecnica;
- aumento del pericolo di infortuni (ridotta visibilità, movimenti meno agili).

Mezzi di protezione adoperati abitualmente

- vestiti smessi
- tuta in tessuto
- tuta in materia impermeabile
- cappello
- occhiali protettivi
- guanti
- mascherina di carta
- semimaschera in gomma
- maschera intera
- casco
- cabina su trattore
- cabina con aria condizionata

Mansioni durante cui vengono adoperati

Legenda mansioni:

PM: preparazione miscela

DM: distribuzione miscela

RC: rientro nella coltura trattata per altre operazioni

8 - 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 antisgrucchiolo da calzare sotto la tuta;
- guanti in polietilene o polivinile con sottoguanti in cotone;
- cappucci impermeabili con copricollo se manca il casco.

9 - 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.

10 - 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.

11 - EFFICACIA MEZZI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE

Dipende da:

- 1) buona tenuta del facciale;
- 2) buona efficacia dei filtri attraverso cui passa l'aria prima di essere inalata.

12 - 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.

Fitofarmaco	Filtri per n° 3 maschere	Filtri per caschi n° 5
Parathion	75 - 87	40 - 76
Lindano	50 - 60	50 - 65
Endosulfan	68 - 85	45 - 78
Rinosebe	92 - 97	65 - 95
Paraquat	92 - 98	48 - 96

- 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 distribuzione, 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 tramutarsi 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.

FOR. AGRI.

Accordo Interconfederale per la costituzione del Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura.

L'anno 2006 il giorno 14 del mese di dicembre, in Roma, la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), la Confederazione Nazionale Coldiretti (Coldiretti), la Confederazione Italiana Agricoltori (C.I.A.) e la C.G.I.L., la C.I.S.L., la U.I.L., la CONFEDER-DIA

- in coerenza con le intese raggiunte in materia di mercato del lavoro e di formazione professionale con il "Protocollo sulle relazioni sindacali" del 27 giugno 1990;
- ribadito che la formazione costituisce leva essenziale per la modernizzazione del settore e per la valorizzazione del lavoro, così come convenuto nei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore;
- ritenuto, altresì, di dovere promuovere lo sviluppo di competenze meglio rispondenti alle esigenze di realizzazione della persona umana ed ai fabbisogni delle imprese attraverso un sistema di formazione che assicuri al lavoro dipendente il patrimonio di conoscenze necessario a supportare un processo di sviluppo del settore finalizzato ad una nuova qualità ed alla sicurezza alimentare delle produzioni;

concordano

1. di istituire un Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, denominato FOR.AGRI;
2. che il Fondo, in riferimento a quanto previsto dal comma 6, lettera b), dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è costituito come *"soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n.361, concessa con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali"*;
3. che al Fondo possono aderire tutte le imprese, singole ed associate, considerate agricole dalla legislazione vigente, nonché le imprese, gli enti e le associazioni, a qualunque settore appar-

tenenti, 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 2 dell'art. 3 del D.l. 23/04/2003.
Le predette percentuali saranno oggetto di verifica annuale da parte dell'Assemblea ordinaria;
6. che nello svolgimento della propria attività il Fondo assume le seguenti priorità:
 - promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
 - sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finan-

- ziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;
- realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni;
 - sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;
 - perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;
 - svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;

7. che gli organi del Fondo sono i seguenti:

- **Assemblea;**
- **Presidente;**
- **Consiglio di Amministrazione;**
- **Collegio dei Sindaci.**

La composizione degli organi è paritetica tra le Organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Il numero dei componenti, le modalità di costituzione e funzionamento, l'attribuzione delle funzioni e dei poteri, sono definiti dallo statuto allegato;

8. che il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore cui affidare la responsabilità operativa del Fondo, sulla base di una rosa di candidature di comprovata esperienza professionale maturata nella progettazione, programmazione e direzione di programmi formativi complessi e nella gestione amministrativa ed operativa. Compiti e funzioni del Direttore, nonché modalità di incarico e di revoca, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
9. che il Consiglio di Amministrazione nomina, su designazione delle Parti istitutive, un Comitato di Indirizzo composto pariteticamente da tre componenti che abbiano specifiche e riconosciute competenze in materia di formazione. Il Comitato, che non assume valore di organo del Fondo, assolve funzioni di supporto, elaborazione e proposta per le decisioni che il Consiglio di Amministrazione dovrà prendere rispetto al piano annuale, al raccor-

do 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

C.G.I.L.

COLDIRETTI

C.I.S.L.

C.I.A.

U.I.L.

CONFEDERDIA

Allegato n° 13

RICHIESTA DEL PERIODO DI FERIE

Spett.le _____

Il sottoscritto _____, Vostro dipendente, comunica il proprio periodo di godimento delle ferie che, compatibilmente con le esigenze aziendali, è così stabilito:

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

dal _____ al _____ (giorni _____)

Sarà mia cura comunicare con il dovuto anticipo i periodi nei quali usufruirò delle rimanenti giornate.

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 Provinciale di Lavoro, sono a comunicare le mie dimissioni a far tempo dal giorno _____.

Pertanto l'ultimo giorno di lavoro sarà da me prestato nella giornata di _____.

Cordiali saluti.

(firma)

Mittente:



Finito di stampare nel mese di marzo 2009
da ARS Tipolitografia s.n.c. - Via R. Natoli, 41/43 - Casalpusterlengo (Lo)