CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per gli operai agricoli e florovivaisti

23 Maggio 2022

(1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2025)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

L'anno 2022, il giorno 23 del mese di Maggio, in Roma,

tra

la **CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA**, rappresentata dal Presidente dott. Massimiliano Giansanti, assistito dai signori dott. Sandro Gambuzza, Vicepresidente, dott. Francesco Postorino, Direttore Generale, dott.ssa Annamaria Barrile, Vicedirettore Generale, dott. Roberto Caponi, Direttore dell'area politiche del lavoro e welfare , dott.ssa Gaetana Pagano, funzionario dell'area politiche del lavoro e welfare, dott. Gianpiero Del Vecchio, funzionario dell'area politiche del lavoro e welfare,

nonché dai componenti la Delegazione confederale, signori dott. Agostino Calvano, dott. Gianluca Cavicchioli, dott. Michelangelo De Benedittis, dott. Antonio Giuffrida, dott.ssa Laura Galvani, dott. Josef Haller, dott. Mario Liparoti, dott. Massimo Mazzanti, dott. Tommaso Picone, dott. Giuseppe Adduci, dott. Roberto Serra, dott. Daniele Sfulcini, dott. Roberto Sonzini;

con la partecipazione:

- della FEDERAZIONE NAZIONALE DEI PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentata dal Presidente dott. Francesco Martinoni;

- della FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentata dal Presidente dott. Alessandro Mocciaro;

- della FEDERAZIONE ITALIANA IMPRESA AGRICOLA FAMILIARE (FIIAF), rappresentata dal Presidente dott. Carlo Lasagna;

- dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA COSTRUTTORI DEL VERDE (ASSOVERDE), rappresentata dal Presidente dott.ssa Rosi Zuliani Sgaravatti;

- dell'ASSOCIAZIONE PISCICOLTORI ITALIANI (API), rappresentata dal Presidente Sig. Pier Antonio Salvador;

la **CONFEDERAZIONE NAZIONALE COLDIRETTI**, rappresentata da Ettore Prandini, Presidente, in nome e per conto delle Federazioni Nazionali aderenti, assistito da Nicola Bertinelli, David Granieri e Gennarino Masiello, Vice Presidenti, dalla Giunta esecutiva composta da Francesco Ferreri, Maria Letizia Gardoni, Roberto Moncalvo, Savino Muraglia, da Vincenzo Gesmundo, Segretario Generale, nonché da Romano Magrini, Capo Area Gestione del Personale Lavoro e Relazioni Sindacali, e da Federico Borgoni;

la **CIA - AGRICOLTORI ITALIANI**, rappresentata dal Presidente Cristiano Fini, assistito dai signori Vice Presidenti Gennaro Sicolo, Gianmichele Passarini, Luca Brunelli, Matteo Bartolini, dal Direttore Nazionale Maurizio Scaccia, dal

Responsabile delle Relazioni Sindacali e dell'ufficio Lavoro Danilo De Lellis, nonché da Irene Fiorelli, Stefania Flammia, Giovanna Cibelli e Giuliano Rettore;

la **FLAI-CGIL,** Rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni, dai Segretari Nazionali Davide Fiatti, Tina Balì, Andrea Gambillara, Silvia Guaraldi, Angelo Paolella, da Giusi Angheloni del Dipartimento Agricoltura e dai componenti della delegazione trattante Dario Alba, Alferio Bottiglieri, Giorgio Catacchio, Elisa Cattani, Florinda Di Giacomo, Vincenzo Esposito, Raffaele Falcone, Umberto Franciosi, Roberto Giubbolini, Silvia Grinzato, Pino Mandrà, Michela Martin, Giosue Mattei, Stefano Morea, Federica Pietramala, Anna Rita Poddesu, Nadia Rossi, Antonino Russo, Paolo Sciaboletta, Alberto Semeraro, Denis Vayr e Maria Viniero assistiti dal Segretario Generale Confederale Maurizio Landini;

la **FAI-CISL,** rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota e dai Segretari Nazionali Raffaella Buonaguro, Massimiliano Albanese, Patrizio Giorni e Mohamed Saady; assistiti dai Sigg. Stefano Faiotto, Giovanni Mattoccia, Fatima Mariosa e dai segretari regionali Franco Pescara, Stefan Federer, Michele Sapia, Bruno Ferraro, Daniele Saporetti, Stefano Gobbo, Claudio Tomarelli, Davide Piazzi, Daniele Cavalleri, Danilo Santini, Franco Ferria, Paolo Frascella, Bruno Olivieri, Adolfo Scotti, Massimiliano Gori, Katia Negri, Simone Dezi, Jean Dondeynaz, Giuseppe Romano, Andrea Zanin, nonchè dai componenti la delegazione trattante Feliciantonio Maurizi, Antonio La Fortuna, Loreto Fioretti e Sebastiana Barresi;

la **UILA-UIL,** rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Giorgio Carra, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Michele Tartaglione, dal Tesoriere Alice Mocci, assistiti da Teresa Annunziata e dalla delegazione trattante composta da: Fabrizio De Pascale, Maria Laurenza, Massimo Lombardi, Sandro Mantegazza, Maurizio Matrascia, Giuseppina Pascucci, Oscar Maria Rossi, Raffaella Sette, Giuseppe Sorino, Francesca Torregrossa, Sonia Vasta, Alberto Battaglino, Pasquale Barbalaco, Giuseppe Bozzini, Pietro Buongiorno, Mirko Cavallini, Coccia Delfino, Maria Concetta Di Gregorio, Mauro Fioretti, Gaia Garau, Mirko Ghiandoni, Pier Paolo Guerra, Leonardo Lippa, Antonino Marino, Ciro Marino, Antonio Mattei, Antonio Merlino, Sergio Modanesi, Gerardo Nardiello, Antonio Passaretti, Giuseppe Rustioni, Emilio Saggese, Eleonora Tomba.

In applicazione dell'Accordo nazionale di rinnovo sottoscritto in pari data, si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, da valere in tutto il territorio della Repubblica italiana.

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 – Oggetto del contratto

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche[1] e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti[2].

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole e i frantoi;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura)[3];
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende di coltivazioni idroponiche.

ART. 2 – Struttura ed assetto del contratto

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

Contratto nazionale

[1] Sono florovivaistiche le aziende:
- vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- produttrici di piante ornamentali da serra;
- produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

[2] Per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai si vedano gli allegati 2 e 2-*bis* del presente CCNL.

[3] Per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e i loro operai si veda anche l'Accordo del 19 giugno 2018 (Cfr. Allegato n. 5).

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Contratto provinciale

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 93 e 94 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL.

Gli effetti economici definiti dai contratti provinciali dovranno avere decorrenza nell'ambito del biennio di riferimento.

Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.

La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

***

Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 93 e 94 del presente contratto), per i quali – ferma restando l'applicazione del presente CCNL – definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

Aziende pluri-localizzate

Alle imprese o ai gruppi di imprese - così come individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile - che operano su una pluralità di regioni o province, è riconosciuta la possibilità, a richiesta degli stessi, di applicare le disposizioni individuate con specifico accordo sindacale aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente contratto.

Resta ferma, per tali imprese o gruppi di imprese, la possibilità di applicare in ogni provincia le disposizioni del corrispondente contratto provinciale, nonché di effettuare l'accentramento amministrativo secondo le norme vigenti.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti.

Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (Allegato n. 4). Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

Nota a verbale

La Parti stipulanti il presente CCNL hanno sottoscritto il 19 giugno 2018 un *"Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo"* (Allegato n. 21).

ART. 3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 19 Giugno 2018 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1 gennaio 2022 e scade il 31 dicembre 2025.

Il contratto va disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo PEC o raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo PEC o raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

ART. 4 – Efficacia del contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

Art. 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

Le Parti a livello nazionale consentono che siano raggiunte specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e/o per governare situazioni di crisi.

Le ricadute sugli istituti contrattuali delle intese suddette devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale.

In tal caso le eventuali intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Sistema della bilateralità

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo d'Intesa sugli assetti contrattuali del 22 settembre 2009, le Parti – al fine di riordinare e razionalizzare gli enti e gli organismi bilaterali esistenti – concordano di articolare il sistema delle relazioni sindacali nei seguenti organismi:

- Ente bilaterale agricolo nazionale, denominato E.B.A.N., di cui all'art. 7 del presente CCNL;

- Casse *extra legem* provinciali/Enti bilaterali agricoli territoriali di cui all'art. 8 del presente CCNL.

Restano salvi gli altri organismi bilaterali, previsti dalla contrattazione collettiva o da singoli accordi e/o disciplinati da specifiche norme di legge, che le parti ritengono utili per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Norma transitoria

I preesistenti organismi bilaterali di seguito indicati restano in attività fino a quando le relative funzioni saranno assorbite dall'Ente bilaterale agricolo nazionale o dalle Casse *extra legem* provinciali/Enti bilaterali agricoli territoriali:

- Osservatori nazionale, regionali, provinciali di cui all'art. 9 del CCNL;
- *"Centri di formazione agricola"* di cui all'art. 10 del CCNL;
- "*Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità*" di cui all'art. 11 del CCNL;
- "*Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro*" e *"Comitati paritetici provinciali per la salute e la sicurezza sul lavoro"* previsti dall'Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato n. 6).

Art. 7 – Ente Bilaterale Agricolo Nazionale

Le Parti istituiscono un Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, denominato E.B.A.N., con il compito di:

a) assicurare, attraverso il Fondo di cui all'art. 66, prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale agli operai agricoli e florovivaisti e ai loro familiari a carico;
b) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di *welfare* e di integrazione al reddito individuati dall'art. 67 del presente CCNL o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;
c) svolgere le attività previste dall'art. 12 del presente CCNL;
d) promuovere e coordinare lo sviluppo delle casse *extra legem* e degli altri organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;
e) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi;

f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato n. 6 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti);
g) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Nazionale dall'art. 9 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti;
h) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 11 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti;
i) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
j) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
k) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali;
l) rafforzare, attraverso la formazione, l'integrazione tra scuola e lavoro, con specifici programmi formativi sperimentali e relative attività per sviluppare forme di collaborazione tra Aziende agricole, organizzazioni sindacali e datoriali, Università e/o scuole secondarie di 2° grado, ITS (Istituti Tecnici Superiori), al fine di rispondere alle esigenze di ricercare nuove professionalità per le aziende e creare una maggiore occupabilità dei giovani nel settore agricolo.

Alcune delle attività sopra indicate potranno essere svolte per il tramite delle Parti istitutive.

Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate è stabilita una contribuzione a carico dei datori di lavoro pari a:

- euro 51,65 annui per gli operai a tempo indeterminato;
- euro 0,34 giornalieri per gli operai a tempo determinato.

A decorrere dal 1.1.2014 la predetta contribuzione sarà pari a:

- 0,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo indeterminato;
- 0,60 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo determinato.

Con separato accordo le Parti stabiliscono le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole sopra elencate attività.

Art. 8 – Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

Le Casse *extra legem*/Enti bilaterali agricoli territoriali sono costituite dalle Parti a livello territoriale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 63 del presente CCNL.

Le Casse *extra legem*/Enti possono inoltre:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente CCNL, ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente CCNL e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'Allegato n. 6 al vigente CCNL;

- organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di *welfare* e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;

- esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

I contratti collettivi provinciali di lavoro stabiliscono la misura della contribuzione destinata al finanziamento delle predette Casse/Enti.

Ferma restando l'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione, le parti stipulanti il presente CCNL hanno definito linee-guida congiunte per la riorganizzazione e la valorizzazione degli strumenti della bilateralità territoriale (Allegato n. 7).

Le Parti si impegnano a completare il processo di trasformazione/costituzione degli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali entro il 31 dicembre 2022.

Nota a verbale

Le Parti concordano sull'opportunità di avviare un'attività di monitoraggio, anche attraverso l'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, sullo stato di attuazione delle Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle casse *extra legem* di cui all'accordo del 30 Luglio 2012 (allegato 7), al fine di verificare l'effettivo ampliamento dei compiti affidati alle predette Casse, e la loro evoluzione in Enti Bilaterali Agricoli Territoriali.

ART. 9 – Osservatori

Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- le dinamiche e le tendenze dell'impiego di lavoratori stranieri e delle relative problematiche anche al fine di fornire alle parti costituenti il relativo fabbisogno occupazionale annuo**;**
- i fabbisogni di formazione professionale;

- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali, anche al fine di proporre iniziative alle parti interessate per rimuovere gli ostacoli che possono incidere negativamente sul normale svolgimento dei negoziati. A tal fine l'osservatorio sarà convocato a richiesta di una delle parti;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Osservatorio regionale

Le parti convengono di costituire a livello regionale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agroalimentare ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli operai agricoli individuate dai Contratti provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal CCNL, consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze;
- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione.

L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale, laddove non ancora presente, entro il 31 Dicembre 2022.

Osservatorio provinciale

Le parti convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti territoriali e contratti di 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 e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- 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 dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 90;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione colturale, gli imprenditori segnaleranno 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 un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento di cui all'Allegato n. 8 del presente CCNL.

ART. 10 – Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su due pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

1) Fondo interprofessionale per la formazione continua;
2) Centri di formazione agricola.

Gli organismi di cui al punto 2 (Centri di formazione agricola) restano in vigore fino a quando le relative funzioni non saranno assorbite dalle Casse *extra legem*/Enti bilaterali agricoli territoriali di cui all'art. 8 del presente contratto.

1) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura (FOR. AGRI), di cui all'art. 118 della legge n. 388 del 2000 e successive modifiche e integrazioni – costituito in data 16.12.2006 (Allegato n. 9) – è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30 di cui all'art. 25, comma 4, della legge n. 845 del 1978 e all'art. 1, commi 63 e 64, della legge n. 247 del 2007 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo (*start-up*).

   Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste.

   Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

   Una consistente quota delle risorse dovrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

   Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ai sistemi di bilateralità nazionale e territoriale per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

FOR. AGRI, salva diversa volontà dell'azienda interessata, è il fondo interprofessionale di riferimento di tutti i datori di lavoro agricolo che applicano o recepiscono anche di fatto il presente CCNL.

2) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale, continua e permanente e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

   Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Nota a verbale

In attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore, le parti, convengono di istituire presso FOR.AGRI, anche in via sperimentale e previa delibera del Consiglio di Amministrazione, un sistema di registrazione individuale delle attestazioni degli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito di corsi di formazione continua finanziati da FOR.AGRI.

ART. 11 – Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità"

Entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.

La Commissione ha l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13.12.1984 n. 635, dei Programmi di azione

della Comunità europea 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;

c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;
d) propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

ART. 12 – Mercato del lavoro: azioni bilaterali

Le parti,

- visto il d.lgs. n. 469 del 97, che trasferisce alle regioni e agli enti locali le funzioni in materia di collocamento, e che prevede anche la possibilità di gestione da parte di soggetti privati;
- ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo;

convengono:

- di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti;
- di demandare alle parti territorialmente competenti la costituzione di organismi bilaterali con il compito di svolgere iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 28 del presente CCNL, dalla legge n. 608 del 96 e dal d.lgs. n. 146 del 97, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera. A tal fine i suddetti

organismi realizzeranno gli opportuni raccordi con il servizio pubblico per l'impiego e con gli enti locali competenti.

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

ART. 13 – Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lettera "*a*" artt. 21 e 22);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lettera "*b*" artt. 21 e 22);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera "*c*" artt. 21 e 22).

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (*es*. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, *ecc*.).

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al contratto provinciale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto provinciale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa", facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto provinciale.

Il contratto provinciale individuerà le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa.

Tali eccezioni potranno riferirsi ad avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del cod.civ.. Altre eccezioni – riferite a condizioni di mercato e ad esigenze tecniche – potranno essere previste dal contratto provinciale.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

ART. 14 – Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato ai sensi delle lettere *b)* e *c)* degli articoli 21 e 22, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lettera *a)* degli articoli 21 e 22 con le modalità previste dall'art. 23, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

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

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

ART. 15 – Periodo di prova

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

- 26 giorni lavorativi per 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 superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto 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 dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

ART. 16 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.1967, n. 977, come modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345 e dal d.lgs. 18.8.2000, n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (*"Testo unico delle*

disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", d.lgs. 26.3.2001, n. 151).

ART. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

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

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

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 15 del presente CCNL;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità di impiego.

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

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

I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento**.**

È anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e,

comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

I contratti provinciali di lavoro possono disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età inferiore ai tredici anni o portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

ART. 18 – Apprendistato

Le parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro – definiscono, con l'Accordo del settore agricolo del 23 febbraio 2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato n. 10) e con l'Accordo del settore agricolo del 19 giugno 2018 per la disciplina

dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello) (Allegato n. 11) per gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015.

ART. 19 – Somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81 del 2015, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa 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 la vendita dei prodotti aziendali;
c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
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 a 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 del 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 unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente.[4]

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.

[4] L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

L’azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all’Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.

Impegno a verbale

Le parti si attiveranno a livello locale nei confronti dei Servizi per l’impiego al fine di sollecitare l’adozione di politiche attive per favorire la predisposizione delle liste di cui alla lettera g) del secondo comma del presente articolo.

ART. 20 – Riassunzione

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all’art. 13 del CCNL, hanno diritto ad essere riassunti per l’esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all’art. 8-*bis* della legge n. 79 dell’83 e successive modifiche ed integrazioni.

I contratti provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell’art. 25 della legge n. 223 del 91 non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell’entità dei riservatari da assumere.

ART. 21 – Categorie di operai agricoli

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto nazionale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un’impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del 72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 61 e 64.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1.9.1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633 del 49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (*ex* salariati fissi) mantengono per tutta la

durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
b) gli operai a tempo determinato 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 di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
c) gli operai a tempo determinato 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.

A decorrere dal 1.1.2003 gli operai di cui alle lettere *b)* e *c)* possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

ART. 22 – Categorie di operai florovivaisti

I lavoratori dipendenti da aziende florovivaistiche, a seconda della natura del rapporto, sono classificati in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell'art. 1, "*Oggetto del contratto*".

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del 72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 62 e 64.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori fissi che alla data del 1.9.1972 si trovavano in servizio presso le aziende di cui all'art. 1, "*Oggetto del contratto*", in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dal CCNL per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29.1.1970.

Tali operai mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva nazionale ed alla contrattazione provinciale.

Ai lavoratori a tempo indeterminato, spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
b) gli operai a tempo determinato 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 di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
c) gli operai a tempo determinato 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.

A decorrere dal 1.1.2003 gli operai di cui alle lettere *b)* e *c)* possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

ART. 23 – Trasformazione del rapporto

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli

organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera *b)* degli articoli 21 e 22 del presente CCNL;
2) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera *c)* degli articoli 21 e 22 del presente CCNL;
3) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

ART. 24 – Mobilità territoriale della manodopera

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno a livello provinciale ed interprovinciale, qualora la mobilità interessi il territorio di più province, almeno due mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera per aree omogenee di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti. Le Parti si confronteranno con continuità nelle apposite sedi per definire interventi specifici in materia, raccordandoli alla legislazione regionale vigente.

A tal riguardo, anche su invito delle parti, da un lato le aziende dovranno indicare, alle sezioni od ai bacini del collocamento territorialmente competenti, il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera con valore previsionale e non vincolante; dall'altro i lavoratori agricoli dovranno iscriversi nelle liste di mobilità.

Le parti contraenti si attiveranno, altresì, presso i competenti organi pubblici per ottenere, a favore delle aziende interessate, interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi.

Inoltre, le parti, impegnandosi ad operare per una più fattiva collaborazione con gli enti e istituzioni interessate, al fine di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate da sottoporre all'attenzione degli Organismi pubblici competenti, quali:

1) funzionalità e potenziamento dei Servizi per l'impiego per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;
2) vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la Regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;

3) studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.

Le stesse parti, inoltre, per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale, convengono di organizzare conferenze annuali per l'esame delle problematiche poste dai flussi migratori della manodopera anzidetta nell'ambito dei singoli bacini di impiego individuati dalle Commissioni regionali tripartite.

A tal riguardo, ad iniziativa di una delle parti, sarà concordata la scelta del bacino di impiego e la data di svolgimento della conferenza, cui saranno interessate a partecipare le strutture pubbliche del bacino di impiego medesimo.

In tali conferenze un'attenzione particolare sarà riservata alla mobilità dei flussi migratori della manodopera extracomunitaria ed ai problemi dei servizi sociali indispensabili per l'accoglimento di tale manodopera.
In relazione ai detti servizi sociali, saranno interessate ed invitate alla conferenza le competenti autorità pubbliche tenute, per legge, agli adempimenti relativi.

I contratti provinciali possono prevedere disposizioni in ordine alla quantificazione e ripartizione del costo del trasporto tra imprese e lavoratori anche al fine di consentire agli enti locali di stabilire le condizioni e l'ammontare dei contributi eventualmente da questi istituiti per il trasporto dei lavoratori agricoli.

ART. 25 – Lavoratori migranti

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Per detta manodopera i Contratti provinciali di lavoro devono definire norme atte ad assicurare:

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno, a carico dell'azienda;
- la soluzione dei problemi dei servizi sociali riferiti alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.

Si considerano "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 Km.

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia od infortunio, sono garantite

l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del cod.civ.;
- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

ART. 26 – Trasporti e asili nido

Per ciò che si riferisce ai problemi del trasporto dei lavoratori sul posto di lavoro e degli asili nido, le parti firmatarie del presente contratto convengono di riunirsi in sede sindacale per scambiarsi informazioni, esaminare i problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative.

ART. 27 – Pari opportunità

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del d.lgs. 11.4.2006, n. 198, le Parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo donna, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Le Parti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla *privacy*, la Commissione nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 11 del vigente CCNL, viene investita del compito di recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse.

Le parti con Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato n. 12) recepiscono i principi a cui si ispira il *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

ART. 28 – Convenzioni – Programmi di assunzione

Le parti, anche allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni, strumento utile alla salvaguardia ed alla stabilizzazione occupazionale in modo coerente con le caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura, convengono quanto segue:

1) i programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;
2) le aziende interessate ai programmi di assunzione, entro e non oltre il 31 gennaio, depositeranno presso l'Ebat l'elenco dei lavoratori interessati assunti nell'anno solare precedente, indicando il numero di giornate lavorate da ciascuno di essi, e manifestando la volontà di riassumere gli stessi lavoratori per l'anno successivo;
3) alle imprese che sottoscriveranno accordi di convenzione, l'Ebat, anche per il tramite del sistema bilaterale nazionale, assicurerà l'accesso prioritario per l'erogazione della formazione ed informazione in tema di salute e sicurezza;
4) i contratti provinciali di lavoro possono prevedere ulteriori incentivi e agevolazioni in favore delle imprese che aderiscono ai programmi di assunzione e sottoscrivono le relative convenzioni;
5) i contratti provinciali di lavoro possono prevedere specifiche forme di inquadramento professionale e retributivo per le ipotesi nelle quali il lavoratore incluso in un programma di assunzione sia chiamato a svolgere nell'arco temporale previsto mansioni differenti che prevedono diversi livelli di inquadramento contrattuale e retributivo;
6) restano salve le convenzioni in essere secondo la disciplina della contrattazione provinciale.

ART. 29 – Vendita dei prodotti sulla pianta

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione all'Osservatorio provinciale, secondo le modalità e nei termini stabiliti dai contratti provinciali.

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 6, legge 31.3.1979, n. 92)[5].

Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente CCNL, salvo condizioni di miglior favore.

Art. 30 – Appalti

[5] Cfr. circolare INPS n. 126 del 16.12.2009.

Le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto.

In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva.

E' necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC).

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo / *extra* UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione – compreso il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento – previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.

Le Parti a livello provinciale definiscono modalità di comunicazione dell'appalto all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale.

Impegno a verbale

Le Parti - pur convenendo che l'assunzione diretta del personale da parte delle imprese agricole rappresenti la forma più idonea per soddisfare le esigenze lavorative aziendali - si impegnano a sottoscrivere uno specifico avviso comune entro il 31 Dicembre 2022 al fine di trovare soluzioni da proporre agli organi competenti che rendano più trasparenti le forme di esternalizzazione in agricoltura, offrendo maggiori tutele ai lavoratori coinvolti negli appalti e fornendo idonee garanzie alle imprese agricole committenti.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 31 – Classificazione

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria.

L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto, anche con riferimento ai lavoratori per i quali sono venuti a scadenza gli accordi di cui all'art. 88 del CCNL 10.7.1998.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

AREA 1A – 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 2A – 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 – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

AREA 3A – DECLARATORIA

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

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliscono un'apposita maggiorazione salariale.

B) Operai florovivaisti

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "aree professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

AREA 1A – 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.

Livello "a" – ex specializzato super

- ibridatore-selezionatore: 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 un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: 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, compresi i trattori, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- aiutante di laboratorio: 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, alle coltivazioni biologiche;
- potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica - figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;
- giardiniere con attestato di qualificazione di manutentore del verde ai sensi dell'articolo 12, comma 2, della legge 28 Luglio 2016, n. 154 o titolo equipollente: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;
- conduttore di caldaie a vapore e ad acqua calda: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore e ad

acqua calda, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente;
- arboricoltore specializzato: colui che, in possesso di abilitazione certificata e aggiornamenti obbligatori, con autonomia ed elevata competenza professionale lavora su alberi, in quota, anche attraverso l'utilizzo di funi.

Livello "b" - ex specializzati

- vivaisti;
- potatori;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;
- conduttori patentati di autotreni – automezzi – trattori – sollevatori telescopici;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado, nonché conduttori di generatori di aria calda;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre;
- giardinieri in grado di operare secondo le regole agronomiche/ paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso.

AREA 2A – 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 - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Livello "c" - ex qualificati super

- addetti agli impianti termici;
- aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze;
- giardinieri manutentori in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi.

Livello "d" - ex qualificati

- tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b";
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;

- conduttori di piccoli trattori - di mezzi meccanici semoventi - sollevatori di medie e piccole dimensioni;
- trapiantatori di piante frutticole e ornamentali adulte con zolla;
- operai addetti alla vendita, senza responsabilità di cassa, di piante e fiori negli spacci aziendali, i quali abbiano specifica competenza tale per cui siano in grado di fornire agli acquirenti indicazioni e consigli circa caratteristiche, cura e conservazione dei prodotti;
- giardinieri generici in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi.

AREA 3A – DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello "e" - ex comuni

L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del CCNL, il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai Contratti provinciali.

Restano salvi gli inquadramenti di miglior favore previsti dalla contrattazione provinciale.

Nei contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

***

Le Parti costituiscono una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli operai agricoli e florovivaisti prevista dal presente contratto, al fine di fornire alle stesse Parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Commissione è composta di sei membri, di cui tre designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali, e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione, tenendo conto dei risultati delle analisi e

delle verifiche condotte dagli osservatori regionali ai sensi dell'articolo 9 del presente contratto.

La Commissione è costituita all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale conformemente alle sue previsioni statutarie.

ART. 32 – Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

In ogni caso il lavoro prestato nel profilo professionale con livello retributivo superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

ART. 33 – Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di profilo professionale con livello retributivo inferiore conserva i diritti e la retribuzione del profilo professionale a cui appartiene.

Il lavoratore che, per esigenza dell'azienda, viene adibito a mansioni del profilo professionale con livello retributivo superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal contratto collettivo per tale profilo professionale.

Egli acquisirà il diritto al riconoscimento del profilo professionale con livello retributivo 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 prima area e nel caso di passaggio tra i profili professionali della seconda area a quelli della prima area;
- 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali della seconda e della terza area e nel caso di passaggio dalla terza area alla seconda area.

I termini di 25 e 15 giorni per acquisire il profilo professionale con livello retributivo superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART. 34 – Orario di lavoro

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

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 8.4.2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

Per gli operai addetti alle stalle, all'acquacoltura e alle attività agrituristiche, alla vendita diretta, a eventi e attività promozionali, alle fattorie sociali e alle fattorie didattiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.

In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al primo comma del presente articolo, nonché quelli di cui al terzo comma del presente articolo, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, una diversa distribuzione dell'orario settimanale medesimo anche su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Le disposizioni del presente articolo sull'orario di lavoro non si applicano ai lavori di mietitura e di trebbiatura in quelle province nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

ART. 35 – Riposo settimanale

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.

In base all'art. 22 della legge 17.10.1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Per gli operai addetti al bestiame, all'acquacoltura, alle attività agrituristiche, alla vendita diretta, a eventi e attività promozionali, alle fattorie sociali e alle fattorie didattiche, e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22.2.1934, n. 370.

ART. 36 – Ferie

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i giovani di età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art. 23 della legge 17.10.1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 4.8.1999, n. 345.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 50.

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, il computo delle ferie è rapportato a ore.

ART. 37 – *Ferie solidali*

In applicazione dell'articolo 24 del d.lgs. n. 151/2015, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compatibilmente alle esigenze aziendali, possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e i riposi[6] da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli componenti del nucleo familiare o i parenti e affini di primo grado, i quali, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

La cessione delle ferie di cui al presente articolo:

- può riguardare solo quelle maturate nella misura eccedente i periodi minimi stabiliti dal d.lgs. n. 66/2003;
- si perfeziona solo al momento dell'effettivo godimento delle ferie o dei riposi da parte del cessionario. Le ferie e riposi oggetto della cessione non possono in nessun caso essere monetizzati;
- può essere effettuata compatibilmente con le esigenze aziendali;
- deve essere giustificata da documentazione attestante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica;
- resta vincolata al preventivo, complessivo utilizzo da parte del cessionario di tutte le ferie e riposi maturati previsti dalla legge e dal contratto collettivo;
- può riguardare un numero di giornate maturato dal cedente non superiore a 10 nell'anno.

I lavoratori interessati – in possesso dei requisiti di cui all'art 24 del d.lgs. n. 151/2015 e nel rispetto delle condizioni sopraindicate – possono formulare al datore di lavoro la richiesta di ferie solidali per un massimo di 30 giorni l'anno.

Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione attestante la sussistenza delle condizioni di legge e contrattuali.

I giorni di ferie richiesti dovranno essere fruiti esclusivamente per le finalità e lo scopo della norma di cui all'art 24 del d.lgs. n. 151/2015.

Il datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni in materia di *privacy,* verifica la disponibilità da parte di altri lavoratori alla cessione delle ferie e, compatibilmente con le esigenze aziendali, attua gli adempimenti conseguenti.

Ulteriori modalità e criteri attuativi della cessione delle ferie sono demandati alla contrattazione provinciale di secondo livello.

All'Osservatorio nazionale è affidato il monitoraggio periodico dell'utilizzo dell'istituto da parte delle aziende.

---

[6] Per riposi le parti contraenti intendono i riposi compensativi previsti in caso di istituzione della banca ore all'interno dell'azienda.

ART. 38 – Permessi per formazione continua

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53 del 2000 e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge n. 388 del 2000, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

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

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge n. 53 del 2000.

ART. 39 – Permessi straordinari e congedi parentali

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.

Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge[7].

[7] Cfr. art. 4 comma 1, Legge 8 marzo 2000, n. 53: *"La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la*

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi della malattia del figlio nella misura prevista dalla legge[8], previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi[9].

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

ART. 40 – 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; tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

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

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.

---

stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

[8] Cfr. art. 47 commi 1 e 2, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).*

[9] Cfr. d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).*

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000.

ART. 41 – Giorni festivi operai agricoli

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno
2) il 6 gennaio, Epifania del Signore
3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua
5) il 1 maggio, festa del lavoro
6) il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica
7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria
8) il 1 novembre, giorno di Ognissanti
9) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale[10]
10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata concezione
11) il 25 dicembre, giorno di Natale
12) il 26 dicembre, Santo Stefano
13) la Festa del Patrono del luogo

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1 maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base all'art. 50 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 43.

A seguito della legge 5.3.1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di Accordo del 2.5.1977, punto 5, nonché a seguito del DPR 28.12.1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

[10] La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
b) per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, *Corpus Domini*, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla legge 5.3.1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette *ex* festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(Riprodotta dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979)

ART. 42 – Giorni festivi operai florovivaisti

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno
2) il 6 gennaio, Epifania del Signore
3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua
5) il 1 maggio, festa del lavoro
6) il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica
7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria
8) il 1 novembre, giorno di Ognissanti
9) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale[11]
10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
11) il 25 dicembre, giorno di Natale
12) il 26 dicembre, Santo Stefano
13) la Festa del Patrono del luogo

[11] La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi agli operai a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, valgono le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90 e pertanto nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto *a)*, una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorato della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto *a)* previsto dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai a tempo indeterminato di cui all'art. 22 del presente contratto, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al terzo elemento prevista dall'art. 50 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 44.

A seguito della legge 5.3.1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di Accordo del 2.5.1977, punto 5, nonché a seguito del DPR 28.12.1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
b) per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, *Corpus Domini*, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla legge 5.3.1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette *ex* festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(Riprodotta dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979)

ART. 43 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli

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 di cui all'art. 41;
c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario 25 %
- lavoro festivo 35 %
- lavoro notturno 40 %
- lavoro straordinario festivo 40 %
- lavoro festivo notturno 45 %

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 50.

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10 per cento.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche, l'acquacoltura, la vendita diretta, gli eventi e le attività promozionali, le fattorie sociali e le fattorie didattiche, i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 66 del 2003.

Le Parti si impegnano a dare attuazione in sede di rinnovo dei contratti provinciali alle deleghe previste dagli articoli 34, 35 e 43 in favore degli operai addetti alle attività agrituristiche, alla vendita diretta, a eventi e attività promozionali, alle fattorie sociali e alle fattorie didattiche.

ART. 44 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti

Si considera:

a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 34;
b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 42;
c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

- lavoro straordinario 29 %
- lavoro festivo 40 %
- lavoro notturno 48 %
- lavoro straordinario festivo 50 %
- lavoro festivo notturno 55 %

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 10 per cento.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, come definito all'art. 50.

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 66 del 2003.
Le Parti si impegnano a dare attuazione in sede di rinnovo dei contratti provinciali alle deleghe previste dagli articoli 34, 35 e 44 in favore degli operai addetti alle attività agrituristiche, alla vendita diretta, a eventi e attività promozionali, alle fattorie sociali e alle fattorie didattiche.

ART. 45 – Interruzioni e recuperi operai agricoli

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché a ragioni di carattere tecnico e organizzativo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per l'operaio a tempo indeterminato i Contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n. 457.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le interruzioni devono essere coerenti in termini di durata e non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

ART. 46 – Interruzioni e recuperi operai florovivaisti

Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi quindici giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge n. 457 del 72.

ART. 47 – Attrezzi ed utensili

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

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

ART. 48 – Organizzazione del lavoro

I Contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi specifici esami ai sensi dell'articolo 9.

I Contratti provinciali di lavoro dovranno, altresì, individuare soluzioni atte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

ART. 49 – Trasferimenti operai florovivaisti

Il lavoratore definitivamente trasferito avrà diritto al rimborso, da parte dell'azienda, di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia.

Inoltre avrà diritto ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di sette giornate di retribuzione.

Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la corresponsione di tutte le competenze maturate.

TITOLO VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 50 – Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

L'*ex* salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente CCNL è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

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%
- tredicesima mensilità 8,33%
- quattordicesima mensilità 8,33%

- totale 30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 23, 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.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto.

I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.[12]

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Aumenti salariali

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 23 maggio 2022 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del CCNL 19 giugno 2018, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° giugno 2022 del 3 per cento;
- a decorrere dal 1° gennaio 2023 dell'1,2 per cento;
- a decorrere dal 1° giugno 2023 dello 0,5 per cento.

La suddetta percentuale del 3 per cento, relativa alla prima tranche di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

MINIMI SALARIALI DI AREA

[12] Resta fermo il concetto che il salario per gli operai florovivaisti è riferito alla paga oraria.

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle tabelle 1 e 2 (Allegato n. 1).

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto è previsto dall'articolo 18 e relativo accordo allegato del presente CCNL.

I minimi salariali di cui al primo comma trovano applicazione, per le province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del CCNL 19 giugno 2018, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2025; per le altre province dal 1° giugno 2022.

In sede di rinnovo quadriennale il contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al primo comma, nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale.

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento dei minimi salariali di area, i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i Contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell'arco di vigenza del Contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari entro il minimo di area. Tale previsione non si applica nelle province che nell'ultima tornata contrattuale non hanno rinnovato il contratto provinciale.

WELFARE CONTRATTUALE

Le prestazioni previste dagli articoli 7, 8, 63 e 66 del presente CCNL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale di cui all'art. 7, a decorrere dal 1° gennaio 2014 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

ART. 51 – Ex scala mobile

Nei salari contrattuali e nei minimi di area, previsti dall'art. 50 è contenuta l'indennità di contingenza così come stabilita dalla legge 26.2.1986, n. 38 e dalla legge 13.7.1990, n. 191 e successive modifiche e integrazioni (Accordo sul costo del lavoro del 31.7.1992).

ART. 52 – Tredicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato la tredicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 50.

ART. 53 – Quattordicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato la quattordicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento di cui dall'art. 50.

ART. 54 – Scatti di anzianità

Con decorrenza dal 1.2.1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari ad € 8,99 mensili se operai comuni, ad € 10,33 mensili se operai qualificati, ad € 10,85 mensili se operai qualificati super, ad € 11,36 mensili se operai specializzati e ad € 11,62 mensili se operai specializzati super.

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

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

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

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

Resta ferma la decorrenza dell'11.11.1969, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Con decorrenza dal 1.7.2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art. 31 del presente contratto collettivo nazionale, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da € 8,99 a € 9,89 per gli operai comuni;
- da € 10,33 a € 11,36 per gli operai qualificati;
- da € 10,85 a € 11,93 per gli operai qualificati super;
- da € 11,36 a € 12,50 per gli operai specializzati;
- da € 11,62 a € 12,78 per gli operai specializzati super.

ART. 55 – Obblighi particolari tra le parti

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- quattordicesima mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- tredicesima mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato: le festività, la tredicesima e quattordicesima mensilità sono conglobati nel terzo elemento, come previsto dall'art. 50.

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui

dipendono né divulgare notizie attinenti l'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti provinciali.

ART. 56 – Rimborso spese

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

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

ART. 57 – Cottimo

Le organizzazioni provinciali in sede di stipulazione dei contratti provinciali, disciplineranno il cottimo sulla scorta delle situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1, *"Oggetto del contratto"*.

ART. 58 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1.6.1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29.5.1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1.6.1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti (per ultimo vedi art. 47 del CCNL operai agricoli e florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta nell'Allegato n. 13).

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice civile.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa – o di altra corrispondente – come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo da fissarsi nei contratti provinciali.

Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

All'operaio a tempo determinato compete il TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63 per cento calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 per cento del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il TFR non si calcola sul terzo elemento (Allegato n. 14).

TITOLO VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

ART. 59 – Previdenza e assistenza

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

ART. 60 – Fondo nazionale di previdenza complementare

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa, così come prevista dal d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del d.lgs. n. 173 del 1998, le parti, in data 14.12.2006, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo[13].

Le contribuzioni dovute al Fondo per gli operai agricoli e florovivaisti sono costituite da:

- 1 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2 per cento della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo

[13] Il Fondo è stato autorizzato dalla Covip in data 13.4.2007 e iscritto all'Albo dei Fondi pensione. L'Accordo istitutivo è riprodotto nell'Allegato n. 15. L'indirizzo *web* del fondo è *www.agrifondo.it.*

all'iscrizione al fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28.4.1993;
- il 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data stabilita nell'accordo istitutivo dello stesso, a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti e comunque per il periodo di riferimento che decorre dalla definitiva approvazione del Fondo.

Impegno a verbale

Le parti, al fine di promuovere la previdenza complementare tra i lavoratori agricoli si impegnano a porre in essere una serie di iniziative finalizzate ad incentivare l'iscrizione degli operai agricoli nel Fondo pensione complementare Agrifondo, attraverso:

- attività promozionali svolte direttamente da Agrifondo e dai sistemi di bilateralità agricoli nazionali e territoriali, consistenti, tra le altre cose, nell'invio ai potenziali interessati di materiale informativo e nella pubblicazione, anche in formato digitale, di altri documenti finalizzati a promuovere l'iscrizione;
- eventi, riunioni, assemblee, *webinar* organizzati dalle parti firmatarie del presente contratto.

ART. 61 – Malattia ed infortunio operai agricoli

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

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

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima 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 agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in

compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

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

In caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici di cui all'allegato numero 16, debitamente documentati, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

ART. 62 – Malattia ed infortunio operai florovivaisti

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

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

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

In caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici di cui all'allegato n.16, debitamente documentati, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una

indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 7° commi precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

I contratti provinciali possono disporre che le indennità integrative previste dal presente articolo siano effettuate a cura degli enti bilaterali territoriali – Casse *extra legem* di cui all'art. 8 del CCNL, limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

ART. 63 – Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli

Malattia

La integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa integrazione *extra legem* agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte delle Casse *extra legem* medesime, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

Infortuni sul lavoro

La integrazione salariale corrisposta dalle Casse *extra legem* agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo

tra indennità di legge e integrazione, nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.

Il trattamento integrativo dovuto dalle Casse *extra legem*, sempre nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal quindicesimo giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall'INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro le Casse *extra legem* dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

Impegno a verbale

In occasione del rendiconto annuale delle Casse integrazione *extra legem*, le parti verificheranno l'adeguamento dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 63.

Nelle province ove non è ancora istituita la Cassa integrazione *extra legem*, le parti contraenti interverranno per promuoverne la istituzione onde conseguire, gradualmente, i livelli di trattamento minimo di cui sopra.

ART. 64 – Cassa integrazione salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8.8.1972, n. 457 (CISOA), nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 1972, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

ART. 65 – Anticipazione trattamenti assistenziali

Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione.

Norma transitoria

La presente disposizione produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.

ART. 66 – Fondo di assistenza sanitaria integrativa

È costituito a livello nazionale il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato F.I.S.A., che risponde ai requisiti di legge previsti dal d.lgs. 2.9.1997 n. 314 e successive modifiche e integrazioni.

Il Fondo eroga prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali, secondo le previsioni del relativo regolamento.

Sono iscritti al Fondo gli operai agricoli e florovivaisti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per il finanziamento del Fondo è utilizzata la contribuzione di cui all'art. 7 nella misura individuata da specifico accordo tra le Parti.

Art. 67 – Welfare integrativo a livello nazionale

L'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.), previa delibera del proprio Comitato di Gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni[14].

- una indennità economica agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati nell'ultimo quadrimestre dell'anno solare pari al 30% del minimo retributivo della II area per tre mensilità, in attesa di modifiche legislative in ordine alla disciplina dell'indennità di disoccupazione per gli operai a tempo indeterminato (OTI);

- una indennità in favore del genitore lavoratore o lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione facoltativa), pari al 40% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;

- una indennità in favore della lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex

[14] Il regolamento delle prestazioni riconosciute dall'E.B.A.N. è disponibile sul sito *www.enteeban.it*, nella sezione "*Welfare*".

astensione obbligatoria) pari al 20% del minimo retributivo della seconda area per un massimo di cinque mensilità.

- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche o che abbiano subito grandi interventi chirurgici che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita di cui agli articoli 61 e 62 del presente CCNL, pari al 80% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;

- una indennità in favore delle donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato vittime di violenza di genere che usufruiscano del periodo di congedo di cui all'art. 70, del presente contratto. L'indennità – pari al 100% del minimo retributivo della II area – è riconosciuta per i tre mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall'INPS.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute - nei limiti dei fondi stanziati annualmente dall'E.B.A.N. con apposita delibera del Comitato di Gestione - ai soli dipendenti delle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

Le prestazioni spettano solo in assenza di analoghe forme di tutela previste nei contratti provinciali e/o nei regolamenti delle Casse *extra legem*/EBAT.

Alla scadenza del presente contratto le Parti procederanno al monitoraggio delle prestazioni effettivamente riconosciute al fine di valutarne gli effetti e gli eventuali correttivi da apportare.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano ad istituire una Cassa rischio vita in favore degli operai agricoli a tempo indeterminato attraverso apposito accordo da definirsi entro il 31 dicembre 2022.

La prestazione – che verrà riconosciuta per gli eventi verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2023 - avrà natura sperimentale.

L'accordo dovrà definire i requisiti e le condizioni per l'accesso alle prestazioni, la misura dell'indennità, la copertura assicurativa e il coordinamento con le prestazioni già erogate dal FISA.

ART. 68 – Lavori pesanti o nocivi

I Contratti provinciali individueranno i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori nocivi e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

ART. 69 – Tutela della salute dei lavoratori

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività":

a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;

b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i Contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro – a parità di retribuzione e di qualifica – di due ore e venti minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente CCNL (Allegato n. 17), i Contratti provinciali di lavoro dovranno valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre – fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma – le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i Contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigorosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare – oltre a quanto previsto dal Contratto e dalla legge 20.5.1970, n. 300 – potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

È altresì demandato ai Contratti provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 38 del presente CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81 del 2008 demandate alla contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS) e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), sono state attuate rispettivamente con gli accordi del 19 giugno 2018 (Allegati n. 6 e n. 18).

ART. 70 – Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge[15].

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni[16].

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

ART. 71 – Libretto sindacale e sanitario

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme al *fac-simile* allegato al presente contratto collettivo nazionale di lavoro (Allegato n. 19), cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'operaio presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

ART. 72 – 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 agricolo 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 dovrà 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 agricoli 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

[15] Cfr. art. 24 del D.lgs. n. 80/2015.
[16] Cfr. art. 67 del presente CCNL.

superiore a quattro 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 decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

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

TITOLO VIII

SOSPENSIONE, RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 73 – Trapasso di azienda

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

ART. 74 – Servizio militare

Per il servizio di leva ed il richiamo alle armi dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia.

ART. 75 – 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 del 1966 e n. 300 del 1970, come modificate dalla legge n. 108 del 1990.

a) 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:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL o dai Contratti provinciali di lavoro;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell’azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- il furto in azienda.

b) Giustificato motivo

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

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 77 del presente contratto.

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

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 90, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del d.l. 22.12.1981 n. 791, convertito, con modificazioni, con la legge 26.2.1982 n. 54.

ART. 76 – Dimissioni per giusta causa

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

ART. 77 – Preavviso di risoluzione del rapporto

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve

essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata a.r.

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

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

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

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

ART. 78 – Norme disciplinari operai agricoli

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.

I contratti provinciali di lavoro debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 90.

ART. 79 – Norme disciplinari operai florovivaisti

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 loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

    a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
    b) che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;

2) con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lettera *b)* del paragrafo 1), saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

ART. 80 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni.

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 79 il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 90, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

ART. 81 – Delegato d'azienda operai agricoli

Nelle aziende che occupino più di cinque operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie (vedi il Protocollo di cui all'Allegato n. 20), sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

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

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 83 del presente contratto.

I contratti provinciali prevedranno eventuali norme particolari per agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai agricoli siano essi a tempo indeterminato o determinato.

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

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, 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 alla data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

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;
c) confrontarsi con la direzione aziendale in merito alle iniziative che incidono direttamente sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione;
d) ricevere informazioni sui programmi occupazionali e confrontarsi con la direzione aziendale, attraverso la definizione di incontri periodici, relativamente al fabbisogno di manodopera.

Dichiarazione a verbale

Le Delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

ART. 82 – Delegato d'azienda operai florovivaisti

Nelle aziende che occupino più di 5 operai sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie (vedi il Protocollo di cui all'Allegato n. 20), sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo indeterminato che determinato.

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

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 83 del presente contratto.

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate 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 stessi entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

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 ed adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore;
c) confrontarsi con la direzione aziendale in merito alle iniziative che incidono direttamente sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione;
d) ricevere informazioni sui programmi occupazionali e confrontarsi con la direzione aziendale, attraverso la definizione di incontri periodici, relativamente al fabbisogno di manodopera.

Dichiarazione a verbale

Le Delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

ART. 83 – Tutela del delegato di azienda

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

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

Dichiarazione a verbale

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

ART. 84 – Rappresentanze sindacali unitarie

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo di Intesa per la costituzione delle RSU operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerarsi parte integrante del presente CCNL (vedi Allegato n. 20).

Impegno a verbale

Le parti convengono di istituire un gruppo di lavoro per la revisione del Protocollo di Intesa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (Allegato n. 20), con l'impegno di completare i lavori entro quattro mesi dalla stipula del contratto.

ART. 85 – Riunioni in azienda

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

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo (vedi Allegato n. 20).

ART. 86 – Permessi sindacali

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

Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

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

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno 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 ventiquattro ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 81 e 82 relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati di 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.

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

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

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo (vedi Allegato n. 20).

Art. 87 – Permessi per le assemblee di Agrifondo

I lavoratori membri elettivi dell'assemblea di Agrifondo hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee ufficialmente convocate nel limite massimo di tre giorni all'anno.

ART. 88 – Contributo contrattuale

I datori di lavoro ed i lavoratori a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il presente Contratto ed i contratti provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro.

Modalità ed entità di tale contributo sono determinate da appositi accordi.

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

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

ART. 89 – Quote sindacali per delega

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno concordare la misura e le modalità di versamento del contributo.

TITOLO X

NORME FINALI

ART. 90 – Controversie individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro quindici giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 31 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia all'Osservatorio provinciale di cui all'art. 9.

ART. 91 – Controversie collettive

Entro quindici giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei contratti provinciali di lavoro.

ART. 92 – Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai contratti provinciali.

ART. 93 – Contrattazione provinciale operai agricoli

Il presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione.

Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi
- art. 8 – Casse *extra legem*/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

- art. 9 – Osservatori
- art. 13 – Assunzione
- art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 18 – Apprendistato professionalizzante
- art. 20 – Riassunzione
- art. 24 – Mobilità territoriale della manodopera
- art. 25 – Lavoratori migranti
- art. 29 – Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 31 – Classificazione
- art. 34 – Orario di lavoro
- art. 35 – Riposo settimanale
- art. 38 – Permessi per formazione continua
- art. 40 – Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 43 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 45 – Interruzioni e recuperi operai agricoli
- art. 48 – Organizzazione del lavoro
- art. 50 – Retribuzione
- art. 55 – Obblighi particolari tra le parti
- art. 56 – Rimborso spese
- art. 57 – Cottimo
- art. 63 – Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli
- art. 68 – Lavori pesanti o nocivi
- art. 69 – Tutela della salute dei lavoratori
- art. 78 – Norme disciplinari operai agricoli
- art. 81 – Delegato d'azienda operai agricoli
- art. 89 – Quote sindacali per delega

Le parti sono impegnate a rispettare e a far rispettare la presente normativa.

A tal fine le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione previsto da questa normativa.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata a.r. almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del

contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

ART. 94 – Contrattazione provinciale operai florovivaisti

Nelle province ove esistano aziende florovivaistiche classificate all'articolo "*Oggetto del contratto*" le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno procedere alla stipulazione di Contratti provinciali nei quali dovranno essere disciplinate le seguenti materie:

1) gli adempimenti di cui agli articoli 5, 8, 17, 18, 20, 24, 25, 29, 31, 34, 35, 38, 40, 48, 50, 55, 56, 57, 62, 68, 69 e 89;
2) gli eventuali aspetti particolari che non contrastino con le norme generali del presente contratto;
3) l'eventuale diverso trattamento economico nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'abitazione, altri annessi o il vitto.

Le parti contraenti si impegnano di osservare e far osservare il presente contratto collettivo e di intervenire presso le Organizzazioni provinciali in caso di necessità al fine di facilitare l'applicazione del contratto o dirimere eventuali vertenze che insorgessero per la interpretazione del contratto stesso.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata A/R almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art. 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

Impegno a verbale – Diffusione contratti e tabelle

Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione agli accordi e contratti nazionali e provinciali.

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

Eventuali spese per la pubblicazione di testi contrattuali e tabelle salariali saranno ripartite tra tutte le parti in proporzione degli ordinativi di copie fatte da ciascuna Organizzazione.

ART. 95 – Esclusività di stampa. Archivi contratti

Il presente CCNL 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 del 1988, le parti contraenti si impegnano a inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin n. 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del decreto legge n. 318 del 1996, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nel termine di trenta giorni al Ministero del lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL 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.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti provinciali e/o accordi applicativi del presente CCNL.

Allegato n. 1

MINIMI SALARIALI DI AREA MENSILI

Tabella n. 1

OPERAI AGRICOLI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	1.389,15
Area 2	1.266,90
Area 3	944,62

MINIMI SALARIALI DI AREA ORARI

Tabella n. 2

OPERAI FLOROVIVAISTI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	8,41
Area 2	7,71
Area 3	7,24

Allegato n. 2

Verbale di Accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana

la Confederazione Nazionale Coldiretti

la Confederazione Italiana Agricoltori

e

la Flai-Cgil

la Fai-Cisl

la Uila-Uil

premesso

- che l'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti prevede che *"le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 90 e 91 del presente contratto)*[17]*, per i quali - ferma restando l'applicazione del presente CCNL - definire un accordo collettivo"*;

- che in data 22/10/2014 le organizzazioni Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Fai-Cisl e Uila-Uil hanno sottoscritto un accordo per la risoluzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 26 aprile 2006 per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

[17] Cfr. articoli n. 93 e 94 del presente CCNL.

- che le Parti ravvisano l'esigenza di disciplinare in modo adeguato i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai;

- che le Parti, per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva, intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di disciplinare con il presente Accordo - che fa parte integrante del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti ed è ad esso allegato - i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato ed i loro operai.

A tali rapporti di lavoro si applica con effetto dal 1 gennaio 2015 il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, e segnatamente le norme relative agli operai florovivaisti, salvo quanto qui di seguito specificatamente previsto.

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente accordo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata, che svolgono, in via esclusiva, lavori e servizi di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private, di imboschimento, nonché lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria, forestale e del territorio e gli operai da esse dipendenti.

In particolare, il presente accordo si applica, a titolo esemplificativo, alle imprese che svolgono lavori e servizi di progettazione, costruzione e manutenzione di:

- aree a verde pubblico e privato, compreso l'arredo urbano e il patrimonio forestale;
- opere per la difesa del territorio e l'eliminazione del dissesto idrogeologico;
- impianti irrigui, idraulici e di illuminazione nelle aree verdi;
- opere ambientali e in ambito fluviale, di sistemazione idraulica e bonifica,

nonché attività agli stessi complementari.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che il presente accordo è applicabile limitatamente alle imprese che, svolgendo esclusivamente attività di creazione, sistemazione e

manutenzione di aree a verde, non sono considerate agricole, pur avendo gli operai addetti alle citate attività inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo ai sensi dell'art. 6 lettera e) della legge n. 92/1979.

Art. 2 Cessazione di appalto

L'azienda cessante è tenuta a comunicare eventuali esuberi alle parti contrattuali territoriali e all'azienda subentrante, affinché quest'ultima, in caso di nuove assunzioni legate all'appalto stesso, possa fare ricorso a quegli stessi lavoratori.

Le aziende informeranno le rappresentanze sindacali aziendali/rappresentanze sindacali unitarie sulla tipologia, sulla modalità e sulla tempistica dei contratti di appalto.

Art. 3 Classificazione del personale

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori sono inquadrati secondo la classificazione degli operai florovivaisti contenuta nell'art. 31, rubricato "Classificazione", del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Conseguentemente la classificazione degli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato è così stabilita:

AREA 1A

Livello "a" – *ex* specializzato super

- tecnico in grado di strutturare e costruire impianti irrigui e di regime delle acque di superficie in ogni particolare e in ogni situazione, nonché ogni montaggio idraulico ed elettrico;

- potatore di alberi in grado di operare con capacità di pianificazione del cantiere di potatura e in possesso di complete conoscenze agronomiche delle diverse tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;

- giardiniere specialista in possesso di complete conoscenze per affrontare e risolvere ogni problema di manutenzione delle diverse tipologie di aree verdi (giardini, parchi, aree boschive, ecc.) e in grado di interpretare disegni e planimetrie di progetto dandone pratica esecuzione nella realizzazione di aree verdi;

- operatore in possesso di complete conoscenze tali da consentirgli l'esecuzione di progetti di rinaturazione e di manutenzioni ordinarie e straordinarie di silvicoltura;

- conduttore meccanico che, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Livello "b" - *ex* specializzati

- potatore di alberi in possesso di buone conoscenze agronomiche delle tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;

- giardiniere in grado di operare secondo le regole agronomiche/paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso;

- meccanico in grado di mantenere il parco macchine e le attrezzature dell'azienda;

- conduttore patentato di autotreni, automezzi e macchine operatrici.

AREA 2A

Livello "c" - *ex* qualificati super

- operaio in grado di provvedere agli scavi, alla stesura di tubi e di cavi, ad ogni montaggio idraulico, a montaggi elettrici in bassa tensione, a riparazioni su impianti esistenti, alla sistemazione di irrigatori in funzione del verde sia nelle situazioni semplici e sia sulla base di un progetto;

- giardiniere manutentore in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi;

- operaio in grado di eseguire opere di ingegneria naturalistica – regimazione delle acque, quali opere in legno (viminate, palizzate, ecc.) e in pietra (gabbionate, scogliere, ecc.), idrosemine, piantagioni ed opere.

Livello "d" - *ex* qualificati

- potatore di arbusti, siepi e sarmentose in grado di operare secondo le tecniche agronomiche, nonché di effettuare potature su alberi seguendo le indicazioni fornitegli;

- giardiniere generico in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi;

- conduttore di piccoli mezzi meccanici.

AREA 3A

Livello "e" - *ex* comuni

- operaio in grado di eseguire le operazioni più semplici (scavi, stesura di tubi, montaggio di giunti, ricopertura e piantumazione, potatura, tosatura dei prati con macchine semplici, stesura e modellazione del terreno, ecc.), nonché di fornire supporto agli operai degli altri livelli di inquadramento.

Art. 4 Trattamento economico e normativo

Agli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato che operano su una pluralità di territori e/o province, si applicano le disposizioni del contratto provinciale di lavoro della provincia in cui si trova la sede legale del datore di lavoro, ovvero di altra sede eventualmente individuata con specifico accordo sindacale aziendale.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti a livello aziendale.

Art. 5 Indennità e rimborsi spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro, per i quali non è previsto il rientro giornaliero, ma sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Qualora invece sia previsto il rientro in giornata, al dipendente spetta inoltre una indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato. In tal caso, l'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro assegnato e va conteggiato dall'ora fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai lavoratori per i quali non è previsto il rientro giornaliero, limitatamente all'ipotesi in cui il posto di lavoro assegnato sia ubicato fuori dal Comune di alloggiamento in loco. In tal caso l'indennità giornaliera sarà proporzionale alla distanza tra il posto di lavoro assegnato e l'alloggiamento in loco.

Per i comandi a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro superiori ad un periodo continuativo di tre settimane, la contrattazione provinciale disciplinerà la materia dei rientri.

Il valore dell'indennità giornaliera di cui ai commi secondo e terzo è pari alle seguenti misure:

- euro 8,00 fino a 15 chilometri;
- euro 11,00 oltre 15 e fino a 25 chilometri;
- euro 16,00 oltre 25 e fino a 40 chilometri;
- euro 26,00 oltre 40 chilometri.

Al dipendente che – previa autorizzazione da rilasciarsi di volta in volta dal datore di lavoro o da un suo sostituto – usa il proprio mezzo per servizio, spetta un rimborso pari a 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Ai fine dell'applicazione della presente norma, per "sede abituale di lavoro" deve intendersi la sede dell'azienda o il cantiere di prima assunzione del lavoratore.

Le indennità e i rimborsi previsti dal presente articolo possono essere forfetizzati dalla contrattazione provinciale.

Norma transitoria

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro degli operai oggi disciplinati dal CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato del 26 aprile 2006 siano regolati, a decorrere dal 1º gennaio 2015, dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e dal presente Accordo ad esso allegato.

Restano salvi i trattamenti economici di miglior favore acquisiti alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Confagricoltura	Flai-Cgil
Coldiretti	Fai-Cisl
CIA	Uila-Uil

Allegato n. 2-*bis*

Verbale di Accordo

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana

la Confederazione Nazionale Coldiretti

la Confederazione Italiana Agricoltori

e

la Fai-Cisl

la Uila-Uil

premesso

- che le medesime Parti in data 26 aprile 2006 hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

- che, pur permanendo l'esigenza di disciplinare in modo adeguato i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e i loro dipendenti, le Parti - per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva - intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di procedere alla consensuale risoluzione del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siglato il 26 aprile 2006, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico, con effetto dal 31 dicembre 2014.

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro oggi disciplinati dal CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siano regolati, a decorrere dal 1º gennaio 2015, per i lavoratori con la qualifica di operaio, dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e dall' *"Accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai"* del 22 ottobre 2014 ad esso allegato.

Le Parti si impegnano a dare adeguata pubblicità al presente accordo affinché le aziende ed i lavoratori interessati possano essere adeguatamente informati.

Ferma restando la risoluzione del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siglato il 26 aprile 2006 e successive modifiche ed integrazioni, le Parti si impegnano a definire, entro il 31 dicembre 2014, un accordo per la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro per i quadri e gli impiegati delle imprese di manutenzione del verde.

Confagricoltura

Fai-Cisl

Coldiretti

Uila-Uil

CIA

Allegato n. 3

Protocollo di intesa per un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività del settore agricolo

In data 6 luglio 2006, presso la sede di Confagricoltura in Roma, tra le seguenti organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo:

- Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura);
- Confederazione Nazionale Coldiretti (Coldiretti);
- Confederazione Italiana Agricoltori (CIA),
- Flai-Cgil;
- Fai-Cisl;
- Uila-Uil,

considerato

che lo scenario economico nazionale risulta caratterizzato da una prolungata difficile congiuntura con una crescita del Prodotto interno lordo (Pil) ancora modesta, con conti pubblici senza avanzo primario e con un rapporto debito pubblico-Pil sempre più preoccupante soprattutto se letto, come doveroso, all'interno delle vigenti regole europee e dell'affermato processo di globalizzazione dell'economia mondiale;

che l'accresciuta concorrenza dei paesi terzi determina una forte pressione competitiva che grava sull'agricoltura italiana ed europea;

che sul sistema produttivo rappresentato dalle imprese agricole continuano a gravare costi economici di produzione e appesantimenti burocratici e amministrativi che frenano la competitività delle aziende del settore primario;

che nel mercato del lavoro agricolo continuano ad essere presenti fenomeni distorsivi, quali quelli del lavoro sommerso e lavoro fittizio, che debbono essere adeguatamente combattuti così come rilevato e concordato dalle medesime parti nell'avviso comune per l'emersione del lavoro irregolare in agricoltura del 4 maggio 2004;

che permane la necessità, pur nel rispetto delle peculiarità del lavoro agricolo, caratterizzato da una forte componente stagionale, di favorire la stabilizzazione dell'occupazione, in linea con quanto indicato nel citato avviso comune;

che per migliorare l'occupazione in agricoltura occorre innalzare la qualità dell'offerta formativa al fine di assicurare ai lavoratori un livello di professionalità adeguato alle nuove esigenze di un mondo del lavoro in rapida evoluzione;

tutto ciò considerato, le Parti in epigrafe indicate

ravvisano

l’esigenza di definire delle sedi permanenti di confronto per individuare e convenire obiettivi comuni da perseguire anche in rapporto con le pubbliche istituzioni rispetto ai temi sopra evidenziati e a quelli che dovessero sopravvenire, e

convengono

di incontrarsi a richiesta di una di esse e comunque almeno una volta l’anno a livello nazionale per monitorare l’andamento complessivo del settore e decidere iniziative comuni di intervento;

di demandare a livello territoriale la definizione di analoghe iniziative.

Allegato n. 4

LINEE GUIDA PER LE EROGAZIONI DI SECONDO LIVELLO

LEGATE ALLA PRODUTTIVITA'

Premessa

A partire dalla metà degli anni ’90 la legislazione nazionale ha incentivato in vario modo le forme di retribuzione premiale disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, partendo dal presupposto che i premi di risultato, se ben congegnati, sono in grado di aumentare l’efficienza e la produttività aziendale.

Le risorse pubbliche destinate a questa forma di incentivazione – che si è concretizzata in sgravi contributivi e fiscali – sono nel tempo cresciute ed hanno assunto caratteri strutturali.

Del resto il recupero di efficienza del sistema produttivo rimane una priorità per il nostro Paese, considerato il *gap* esistente rispetto agli altri sistemi produttivi dell’Unione Europea. E l’agricoltura non fa eccezione.

Tutta la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività assegna un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva di secondo livello, giacché solo i premi regolati dai contratti aziendali o territoriali sono ammessi agli sgravi.

Nel nostro sistema negoziale, tuttavia, la contrattazione collettiva di secondo livello, che è territoriale, solo raramente è riuscita a prevedere erogazioni legate alla produttività, coi requisiti previsti dalla legislazione incentivante.

Nella maggior parte dei casi si è trattato di erogazioni difformi dal modello previsto dalla legge (e aventi natura di aumento retributivo) e che non danno diritto agli sgravi fiscali e contributivi correlati.

La scarsa diffusione delle erogazioni di produttività nell’ambito della nostra contrattazione provinciale è probabilmente dovuta anche all’oggettiva difficoltà di disciplinare a livello territoriale – e dunque in modo esteso per un numero rilevante di aziende con caratteristiche ed andamenti diversificati – modelli premiali concretamente misurabili ed effettivamente applicabili.

Di qui l’esigenza di predisporre delle linee guida che - ferma restando l’autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 2 del CCNL – possano essere utili a definire erogazioni di risultato con caratteristiche tali da consentire l’applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Naturalmente trattandosi di linee guida le indicazioni fornite qui di seguito potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali.

Normativa

A livello normativo, a partire dal 1997, sono stati previsti sgravi contributivi e fiscali sul premio di risultato, con diverse disposizioni legislative.

Da ultimo l'art. 4, commi 28-29 della legge 92/2012 (cd. Riforma Fornero) ha reso stabile il regime di sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007, relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività (per l'anno 2014 le relative disposizioni attuative sono contenute nel D.P.C.M. 14 febbraio 2014).

La normativa riconosce, in particolare, lo sgravio di 25 punti percentuali dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e lo sgravio totale dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, sulle erogazioni che presentino le seguenti caratteristiche:

- siano previste dai contratti collettivi aziendali ovvero di secondo livello;
- siano incerte nella corresponsione o nell'ammontare;
- siano correlate alla misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti dal contratto collettivo come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Allo stesso modo, il legislatore ha adottato, sin dal 2008, misure sperimentali di tipo fiscale per l'incremento della produttività del lavoro.

Da ultimo l'art. 1, c. 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013) ha disposto la proroga, per i periodi d'imposta 2013 e 2014, della speciale agevolazione fiscale (aliquota IRPEF sostitutiva del 10%) per le retribuzioni premiali erogate sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello.

Le relative disposizioni sono state attuate per l'anno 2013 con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.04.2013, e circolare n. 11/E del 30.04.2013 dell'Agenzia delle Entrate) e, per l'anno 2014, con D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (cfr. circolare n. 14 del 29.05.2014 del Ministero del Lavoro).

A differenza di quanto previsto per i benefici di tipo contributivo - per i quali le caratteristiche sono definite una volta per tutte dalla normativa citata - i criteri per l'applicazione delle agevolazioni fiscali vengono fissati annualmente. Sulla base dell'esperienza e della prassi applicativa pregressa, deve comunque ritenersi che le erogazioni che presentano le (stringenti) caratteristiche per beneficiarie delle agevolazioni contributive, rispondano di norma anche ai criteri stabiliti per la detassazione (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.04.2013).

Gli accordi relativi alle erogazioni premiali devono essere depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Aspetti contrattuali

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti, coerentemente con quanto indicato dal legislatore, all'art. 2, stabilisce che *"Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico. La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente"*.

È evidente dunque la volontà del contratto nazionale di affidare al secondo livello di contrattazione la definizione di erogazioni legate alla produttività che abbiano quelle caratteristiche previste dalla legge (incertezza, misurabilità, etc.) per poter intercettare le agevolazioni di carattere fiscale e contributivo.

È il caso di precisare che si tratta di qualcosa di diverso rispetto alla normale definizione della dinamica salariale finalizzata alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, compito pure affidato, per il secondo biennio, ai contratti provinciali.

Le erogazioni premiali infatti - a differenza dei normali incrementi salariali - non sono finalizzate alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, bensì ad aumentare l'efficienza e la produttività aziendale. Esse dunque vengono riconosciute solo al verificarsi delle condizioni previste dal contratto.

Indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività

Le erogazioni legate ai risultati devono essere riconosciute in presenza di incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Le erogazioni possono essere previste anche distintamente per settore merceologico, al fine di facilitare l'individuazione di indicatori mirati e selettivi.

Per determinare tali incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, nel contratto provinciale devono essere individuati idonei indicatori di riferimento.

A mero titolo esemplificativo si elencano, qui di seguito, alcuni possibili indicatori di riferimento, con la relativa fonte:

- valore della produzione agricola (fonte: Istituto Tagliacarne; INEA)
- prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali (fonte: Camere di Commercio);
- andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi e ricavandone le percentuali in più o in meno (fonte: Camere di Commercio);
- valore aggiunto agricolo ai prezzi di base (fonte: Camere di Commercio);

- livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorate, verificando gli scostamenti in aumento o in diminuzione e quantificandone le percentuali (fonte: INPS o ISTAT);

- ...

Naturalmente è preferibile che vengano scelti almeno due degli indicatori sopra elencati, stabilendo anche il rapporto tra di loro.

È evidente che si tratta solo di un'elencazione esemplificativa e che altri parametri significativi potranno essere individuati dalle Parti a livello territoriale, determinando anche l'incidenza dei riferimenti sopra citati, sempreché si tratti di parametri certi e oggettivamente rilevabili.

Procedura

La verifica delle condizioni indicate dal contratto collettivo provinciale per la corresponsione del premio richiede - oltre all'acquisizione del dato ufficiale di riferimento - una complessa valutazione dei rapporti tra i diversi indicatori selezionati.

Sorge quindi la necessità di individuare una sede nella quale possano essere raccolti i dati ed effettuate le valutazioni necessarie.

La sede più opportuna, a nostro avviso, è quella dell'ente bilaterale territoriale, in cui siedono tutti gli attori della contrattazione.

A detto ente potrà essere demandata la raccolta e verifica dei dati, nonché la dichiarazione di sussistenza (o meno) dell'incremento di produttività, qualità o di altri elementi di competitività che determina la corresponsione dell'erogazione premiale.

Il premio di produttività territoriale, nel caso in cui le parti dichiarino la sussistenza degli elementi per la sua corresponsione, potrà essere erogato all'inizio dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato può competere sia agli operai assunti a tempo indeterminato che agli operai assunti a tempo determinato.

Casi di esclusione

L'individuazione di indicatori a livello territoriale, ancorché distintamente per settore merceologico, comporta l'inevitabile rischio di valutazioni di tipo medio e massivo che possono prescindere dal reale andamento delle singole imprese operanti nella provincia e/o nel settore merceologico di riferimento.

Sussiste quindi la necessità di individuare, preventivamente, dei casi oggettivi di esclusione dall'obbligo di corresponsione del premio, laddove ne scattino i presupposti, per le aziende che si trovino in determinate situazioni.

E così, a mero titolo di esempio, nei contratti provinciali potrà essere prevista l'esclusione dall'obbligo per le aziende:

- rientranti nei territori in cui sia stato dichiarato dalle competenti autorità nazionali e/o territoriali lo stato di calamità;
- la cui produzione prevalente rientra in comparti produttivi per i quali è stato dichiarato, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, lo stato di crisi e/o lo stato di emergenza per rischio sanitario;
- in crisi interessate da processi di ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione nell'anno di riferimento, nonché da contratti di solidarietà di tipo difensivo;
- in fase di *start-up* per la durata di _____.

Allegato n. 5

VERBALE DI ACCORDO

"Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura"

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele n. 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA Agricoltori Italiani

e

la FLAI-CGIL
la FAI-CISL
la UILA-UIL

congiuntamente "*le parti*"

Premesso

- che l'acquacoltura è l'attività economica organizzata, esercitata professionalmente, diretta all'allevamento o alla coltura di organismi acquatici che avviene attraverso la cura e lo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, in acque dolci, salmastre o marine;

- che le imprese che esercitano attività di acquacoltura ed i rispettivi lavoratori sono inquadrati a tutti gli effetti nel settore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c., come novellato dal D.lgs. n. 228/2001;

- che i rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e gli operai agricoli da esse dipendenti sono regolati dalla contrattazione collettiva agricola (art. 1, CCNL Operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018);

- che il contratto collettivo di lavoro prevede disposizioni specifiche per la materia dell'acquacoltura attraverso una delega alla contrattazione provinciale prevista agli artt. 34 (orario di lavoro), 35 (riposo settimanale) e 42[18] (lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli);

- che permane comunque la necessità di stabilire a livello nazionale ulteriori disposizioni che tengano conto delle specifiche modalità con le quali si svolge il lavoro nelle imprese che svolgono attività di acquacoltura

[18] Cfr. articolo n. 43 del presente CCNL.

Considerato

- che ormai da tempo la normativa sull'allevamento e sulla coltura di organismi acquatici necessita di un coordinamento tra la contrattazione collettiva e le disposizioni in materia di acquacoltura, di navigazione, igiene e sanità, salute e sicurezza dei lavoratori durante il trasporto, e protezione degli animali;

- che la mancanza di tale regolamentazione combinata, crea da tempo alle imprese che si occupano di acquacoltura, una serie di dubbi, limiti e difficoltà in merito ad alcuni aspetti gestionali relativi all'attività lavorativa svolta dai propri operai agricoli;

- che le parti avvertono e comprendono l'esigenza di individuare le specificità del settore ed affrontare le problematiche esposte dalle imprese.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono

1) che sulle imbarcazioni asservite all'acquacoltura l'operaio agricolo può svolgere le attività tipiche dell'acquacoltura, comprese quelle connesse, nonché altre attività che siano comunque diverse da quelle riservate per legge al personale imbarcato;

2) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi alle trasferte (o missioni) del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, e in particolare le modalità di rimborso spese e la determinazione della relativa indennità, fatti sempre salvi i trattamenti di miglior favore – laddove esistenti – stabiliti a livello aziendale. A tal fine, si precisa che deve considerarsi "missione" o "trasferta", lo spostamento temporaneo del luogo di lavoro ad altro Comune sito al di fuori di quello dove viene abitualmente eseguita l'attività lavorativa;

3) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi all'attività di guardiania (vigilanza e custodia) diurna e notturna del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro e alle eventuali indennità economiche specifiche.

4) che i contratti provinciali possono disciplinare, nell'ambito della classificazione dei lavoratori agricoli, il corretto inquadramento professionale degli operatori agricoli dipendenti dalle imprese di acquacoltura che svolgono anche le attività proprie dell'Operatore Tecnico Subacqueo.

§§§§§

Le parti si impegnano ad avviare con le autorità competenti nel settore dei trasporti e della salute un dialogo finalizzato ad esporre le problematiche specifiche del settore e a trovare soluzioni condivise.

Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del presente accordo per definire eventuali modifiche o integrazioni con

particolare riferimento alle questioni inerenti il trasporto degli organismi acquatici vivi.

p. la FLAI-CGIL

_____

p. la Confagricoltura

_____

p. la FAI-CISL

_____

p. la Coldiretti

_____

p. la UILA-UIL

_____

p. la CIA

_____

Allegato n. 6

VERBALE DI ACCORDO

"Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici"

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA-Agricoltori Italiani

e

la CONFEDERDIA
la FLAI-CGIL
la FAI-CISL
la UILA-UIL

Visto il D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 che demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo del lavoro;

considerato che le disposizioni contenute nel D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 non tengono adeguatamente conto delle particolari caratteristiche delle aziende agricole e dello svolgimento delle attività di lavoro nel settore agricolo, le parti hanno convenuto con le norme di seguito indicate, di dare attuazione alla definizione degli aspetti concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici da valere per i quadri, gli impiegati e gli operai agricoli e florovivaisti.

1) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Considerato che in base al 2° comma dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 *"in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza"*, le parti convengono:

a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA, (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;

b) in sede provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

2) ***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 dalle RSA (o dalle RSU), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i 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 per la 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 a scrutinio segreto.

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

La durata dell'incarico è di 3 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 di 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 dell'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.

3) ***Permessi retribuiti***

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti annui che le parti convengono siano pari a:

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg.
- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg.
- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.

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 sono considerate in riferimento all'anno precedente.

Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie il presente accordo potranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai rappresentanti alla sicurezza per le aziende previste alla lettera b) del punto 1 del presente accordo.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal 1° comma dell'art. 50 citato, lettere b), c), d), g), i), l), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente punto.

I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA (o alle RSU) ove esistenti.

4) ***Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza***

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.

   Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

   Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b) nei casi in cui il D.lgs. n. 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla 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 di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare ove previsto il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

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

Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei rappresentanti per la sicurezza designati nei casi di cui al punto 1, lettera b) del presente accordo.

5) ***Formazione dei rappresentanti per la sicurezza***

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del D.lgs. n. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e 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.
Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei rappresentanti alla sicurezza di cui alla lettere a) e b) del punto 1 del presente accordo, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un triennio.

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

6) ***Riunioni periodiche***

In applicazione dell'art. 35 comma 1 del D.lgs. n. 81/2008 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

7) ***Comitato paritetico nazionale***

Il Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Comitato svolge compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 81/2008, in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.lgs. n. 81/2008;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori agricoli;
- eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo.

8) ***Comitato paritetico provinciale***

Il Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Orientativamente tale Comitato ha i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

9) ***Formazione ed informazione dei lavoratori***

Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10) ***Norma di rinvio***

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Allegato n. 7

Linee - guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse *extra legem*

Il giorno 30 luglio 2012 in Roma tra

Confagricoltura, Coldiretti e CIA

e

Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22 settembre 2009 e del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, definiscono congiuntamente, con gli atti allegati, le linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse *extra-legem*/Enti bilaterali ed il relativo Statuto tipo.

Confagricoltura	Flai-Cgil
Coldiretti	Fai-Cisl
CIA	Uila-Uil

Premessa

La situazione degli enti ed organismi bilaterali esistenti a livello provinciale non è uniforme in quanto alcuni degli organismi bilaterali territoriali previsti dalla contrattazione collettiva o da accordi sindacali non sono stati effettivamente costituiti o, laddove costituiti, non assicurano sempre attività e/o prestazioni omogenee su tutto il territorio nazionale.

Occorre peraltro tenere presente che recenti innovazioni legislative hanno valorizzato in modo significativo la bilateralità, assegnando alle Parti Sociali la gestione di importanti funzioni sussidiarie, ed in alcuni casi addirittura sostitutive, di quelle pubbliche. A fronte del nuovo ruolo attribuito agli enti bilaterali, il legislatore ha avvertito l'esigenza di introdurre disposizioni normative che garantiscono una maggiore trasparenza nella gestione delle funzioni affidate a tali organismi.

Sussiste quindi la necessità, come sottolineato dal Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22/09/2009, di procedere al riordino ed alla valorizzazione degli enti ed organismi bilaterali esistenti, anche mediante il loro accorpamento, con l'obiettivo di una maggiore funzionalità ed efficacia delle attività ad essi demandata, nel rispetto del nuovo quadro normativo.

Stante la significativa articolazione territoriale del lavoro in agricoltura, l'azione di riordino non può che avviarsi a livello decentrato, in un quadro di riferimento unitario.

Ferma restando l'autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, si forniscono qui di seguito alcune indicazioni (linee-guida) utili per il riordino e la riqualificazione degli strumenti della bilateralità, in primis delle Casse *extra-legem* provinciali.

L'obiettivo è quello di dare vita ad un unico organismo bilaterale per ciascun territorio provinciale in cui unificare le funzioni attualmente distribuite nei diversi organismi e a cui attribuire anche nuovi compiti.

L'unificazione avverrà attraverso un ampliamento dei compiti attualmente affidati alle Casse *extra-legem* provinciali – e la loro contestuale evoluzione in Enti bilaterali agricoli provinciali – al fine di non disperdere il patrimonio di competenze e conoscenze consolidato nel tempo e di valorizzare e arricchire adeguatamente questa positiva esperienza.

Unitamente alle linee-guida si ritiene utile fornire uno schema di statuto-tipo che assicuri la rispondenza al dettato normativo ed una tendenziale omogeneità, nel rispetto dell'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione.

Natura giuridica

Le Casse/Enti bilaterali sono da considerarsi come una struttura organizzata (ente bilaterale) creata dalle associazioni datoriali e sindacali firmatarie della contrattazione collettiva di lavoro agricola al fine di attuare un interesse collettivo derivante dalla contrattazione.

La configurazione giuridica che le Casse/Enti bilaterali dovrebbero assumere è quella delle associazioni non riconosciute di cui agli articoli 36 e seguenti del codice civile. Tra le norme che disciplinano questo tipo di associazioni merita di essere ricordata quella relativa alla responsabilità patrimoniale (art. 38 del codice civile) secondo la quale, sebbene le associazioni non riconosciute godano di autonomia patrimoniale, coloro che hanno agito in nome e per conto dell'associazione rispondono personalmente e solidalmente delle obbligazioni assunte dall'associazione medesima.

Modalità di costituzione

Sebbene la normativa, in linea generale, non imponga una particolare forma per la costituzione delle associazioni non riconosciute, appare senz'altro opportuno che l'atto costitutivo/statuto sia redatto in forma scritta.

Per conferire maggiore certezza e valore probatorio all'atto costitutivo/statuto, è opportuno che sia redatto in forma di atto pubblico con l'assistenza di un notaio.

Naturalmente le Casse già esistenti e regolarmente funzionanti possono limitarsi ad effettuare una modifica dello statuto attualmente in vigore, al fine di

adeguarlo alle nuove esigenze, con particolare riferimento all'ampliamento dell'oggetto ed alla modifica della ragione sociale.

Qualora sussistano invece fondate ragioni di carattere organizzativo, gestionale o finanziario che rendano preferibile la costituzione di un nuovo ente bilaterale, le parti devono porre in liquidazione l'organismo pre-esistente, prevedendo una "sessione stralcio" che garantisca la continuità nella riscossione della contribuzione e nell'erogazione delle relative prestazioni, e contestualmente costituire un nuovo organismo bilaterale secondo lo statuto-tipo allegato chiaramente distinto dal precedente.

Nelle poche province ove ancora non esista la Cassa *extra legem* le parti possono senz'altro procedere alla costituzione dell'ente secondo lo schema di statuto-tipo.

Attività

Un'importante opportunità è rappresentata dalla possibilità per le Casse/Enti bilaterali di ampliare il proprio raggio d'azione attraverso lo svolgimento di ulteriori compiti e funzioni rispetto a quelli originariamente previsti (integrazione malattia e infortuni). In particolare, ai sensi dell'art. 8 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti, i predetti organismi potranno svolgere le funzioni oggi demandate agli Osservatori provinciali, ai Comitati territoriali per la sicurezza, ai Centri di formazione agricola.

Potranno inoltre essere affidati alle Casse/Enti bilaterali nuovi compiti in linea con le previsioni delle nuove disposizioni legislative in materia di bilateralità quali, ad esempio, quelli previsti dall'Avviso comune del 16.09.2011 in materia di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative (convenzioni con le ASL e con i medici competenti, certificazione di opuscoli per la formazione/informazione dei lavoratori, etc.).

Al fine di allargare la platea delle imprese aderenti, potrebbe essere opportuno pubblicare sul *web* lo statuto e la modulistica.

Gli enti potranno dotarsi di apposita struttura per svolgere le funzioni previste dal contratto e dallo statuto. Le eventuali strutture dovranno ispirarsi a criteri di snellezza operativa e di economicità di gestione.

Contribuzione

La misura della contribuzione per il finanziamento delle Casse/Enti bilaterali deve essere determinata dal contratto collettivo provinciale di lavoro.

Tale contributo può essere, in sede contrattuale, accorpato in un'unica voce al contributo di assistenza contrattuale provinciale (CAC provinciale).

In tale ipotesi, le parti contrattuali provinciali, con separato accordo, determinano la specifica quota della predetta contribuzione da destinare al CAC provinciale e quella da destinare al finanziamento delle Casse/Enti bilaterali.

Nel medesimo accordo, le Parti devono distinguere - nell'ambito della contribuzione destinata alle Casse/Enti bilaterali - la quota finalizzata a finanziare le prestazioni integrative da quella finalizzata a finanziare "altre attività bilaterali". A tal fine le relative contabilità saranno separate.

Al fine di rafforzare l'obbligo contrattuale di versamento di tale contribuzione, il contratto provinciale può prevedere, nell'articolo relativo alla retribuzione, una specifica disposizione in materia di *welfare contrattuale* – che confermi che le prestazioni erogate dalle casse rappresentano un diritto contrattuale – con la previsione di una quota aggiuntiva di retribuzione, integrativa di quella prevista dall'art. 49[19] del CCNL, dovuta dai datori di lavoro che non aderiscono al sistema di bilateralità territoriale e non corrispondono i relativi oneri.

Regime fiscale e previdenziale dei contributi

La quota di contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore alla Cassa *extra legem* provinciale per l'erogazione dei trattamenti di integrazione al reddito in caso di malattia ed infortunio, deve considerarsi - secondo i principi elaborati in materia dal Ministero delle Finanze (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n. 55/E del 4/3/1999) - come contribuzione assistenziale di carattere sociale. Essa infatti è obbligatoria ai sensi delle relative previsioni della contrattazione collettiva nazionale e provinciale e destinata ad integrare le indennità di legge in caso di malattia e infortunio.

Conseguentemente tale quota di contribuzione concorre a formare il reddito del lavoratore e deve essere soggetti all'imposizione fiscale ordinaria.

Sotto il profilo previdenziale, la quota di contribuzione a carico del lavoratore destinata al finanziamento delle indennità assistenziali integrative previste dalla contrattazione collettiva è assoggettata a contribuzione previdenziale e assistenziale ordinaria; mentre la quota a carico del datore di lavoro avente la medesima finalità e natura è assoggetta al contributo di solidarietà del 10% (D.lgs. n. 314/1997).

Trattamento fiscale delle indennità erogate

Per quanto riguarda invece il trattamento fiscale delle prestazioni erogate dalle Casse *extra legem*, la circolare ministeriale citata (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n. 55/E del 4/3/1999) precisa che esso debba essere determinato autonomamente in base ai principi generali che regolano l'imposizione fiscale sui redditi. In altre parole la loro assoggettabilità a tassazione dipende dalla riconducibilità, o meno, alle categorie reddituali previste dall'art. 6 del TUIR.

[19] Cfr. articolo n. 50 del presente CCNL.

Pertanto se l'indennità erogata dalla Cassa di assistenza sociale rientra tra quelle sostitutive del reddito di lavoro dipendente, essa sarà assoggettata a tassazione con le necessarie modalità previste per il reddito che va a sostituire.

Al fine di evitare la doppia imposizione, il Ministero delle Finanze ha chiarito inoltre che l'importo dell'indennità sostitutiva del reddito da lavoro subordinato da assoggettare a tassazione deve essere diminuito della quota di contributi assistenziali che, per lo stesso periodo d'imposta, ha concorso a formare il reddito imponibile del percettore (cfr. paragrafo precedente). In altre parole dalle erogazioni in questione debbono essere detratti gli importi dei contributi destinati a finanziarle, versati nello stesso periodo di imposta ed assoggettati a tassazione.

Statuto della Cassa *extra legem*/Ente Bilaterale Agricolo Territoriale

Art. 1 - Costituzione e denominazione

In applicazione dell'art. … del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti stipulato il … e dell'art. … del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato il …, tenuto conto della legge n. 30/2003 e del d.lgs. 276/2003, è costituita/o, per iniziativa delle Organizzazioni datoriali e sindacali agricole, la Cassa o l'Ente Bilaterale denominata/o …[20]

Art. 2 - Sede e durata

La Cassa o l'Ente ha sede in … ed opera senza fini di lucro, secondo le norme di diritto privato ai sensi dell'art. 36 del codice civile.
La sua durata è stabilita senza prefissione di termini.

Art. 3 - Finalità e scopi

La Cassa o l'Ente ha i seguenti scopi:

A. integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della provincia di …….;
B. riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore dei lavoratori agricoli della provincia di ……;
C. osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della provincia di ….., anche con riferimento alle pari opportunità;
D. promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori della provincia di …..;
E. promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nella provincia di …..;

[20] Si consiglia di mantenere la denominazione attuale, ad es. FIMI, con l'aggiunta della dicitura "Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di ___".

F. effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
G. riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dall'art. … del contratto provinciale di lavoro;
H. esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per l'attuazione dei suoi scopi la Cassa o l'Ente può aderire ed essere affiliata/o alle Organizzazioni Sindacali di categoria al fine di promuovere e concorrere alle iniziative delle stesse nell'ambito dei compiti istituzionali.
Per il raggiungimento dei propri scopi, la Cassa o l'Ente potrà dotarsi di strutture operative.

Art. 4 - Patrimonio

Il patrimonio della Cassa o dell'Ente è costituito da:
a) contributi previsti dal Contratto provinciale di lavoro;
b) contributi, liberalità od erogazioni da chiunque disposti;
c) ogni altra eventuale entrata.

Art. 5 – Modifiche della contribuzione

Qualora il gettito dei contributi di cui al precedente art. 4, detratte le spese di gestione, risulti insufficiente per l'erogazione delle prestazioni assistenziali integrative di cui alla lettera a) dell'art. 3 e per lo svolgimento delle altre attività previste dal medesimo art. 3, le Organizzazioni Istitutive promuoveranno una modifica delle corrispondenti disposizioni dei contratti collettivi al fine di ricondurre ad equilibrio il rapporto fra entrate contributive e spese per prestazioni.

Art. 6 - Esercizio sociale

L'esercizio della Cassa o dell'Ente si chiude al 31 dicembre di ogni anno.
Entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio il Comitato di Gestione redige ed approva il conto consuntivo, che viene comunicato a tutte le Organizzazioni promotrici.
Per la gestione dei trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio di cui all'art. 3 lettera a), la Cassa/Ente deve tenere una contabilità separata con evidenza delle quote di contribuzione destinate allo scopo e delle relative spese per prestazioni.

Art. 7 - Responsabilità

Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura della provincia di … promuovono la costituzione e l'attività della Cassa o dell'Ente nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi nelle categorie di appartenenza.
Esse non sono responsabili, né direttamente, né indirettamente, della gestione e amministrazione della Cassa o dell'Ente e degli atti da questa/o

adottati o dei provvedimenti assunti, né sono altresì responsabili degli atti compiuti dai propri designati nell'esercizio delle loro funzioni in seno alla Cassa o dell'Ente. Esse sono altresì escluse da ogni e qualsiasi forma di rappresentanza diretta della/o stessa/o, essendo la loro funzione esclusivamente finalizzata ad attuare precise norme contrattuali.

Art. 8 - Organi

Sono organi della Cassa o dell'Ente:

a) il Comitato di Gestione;
b) il Presidente;
c) il Collegio Sindacale.

Art. 9 - Comitato di Gestione

L'amministrazione e la gestione della Cassa o dell'Ente nonché l'accertamento dei requisiti e delle condizioni per la spettanza delle prestazioni assistenziali e l'erogazione delle medesime spettano ad un Comitato di gestione, composto da ... membri di cui ... in rappresentanza dei datori di lavoro e … in rappresentanza dei lavoratori, designati, rispettivamente, da … e da …

Essi durano in carica …… anni e possono essere riconfermati.

Nella sua prima riunione il Comitato di gestione nomina, nel suo seno, il Presidente e il Vice – Presidente su proposta delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Qualora, per qualsiasi motivo, venga a mancare uno dei componenti del Comitato, l'Organizzazione Sindacale che lo aveva designato indica un nuovo membro, che resterà in carica sino a scadenza degli altri componenti.

Mancando oltre la metà dei componenti, si intendono decaduti tutti i membri del Comitato, che dovrà essere ricostituito per intero.

Il Comitato di gestione delibera tutti gli atti utili o necessari al conseguimento degli scopi della Cassa o dell'Ente essendo munito, a tal fine, di ogni potere sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione.

In particolare, il Comitato di gestione delibera in merito:

a) alle linee programmatiche della attività istituzionale e della gestione della Cassa o dell'Ente;
b) all'elezione, fra i propri membri, del Presidente e del Vice – Presidente;
c) alle modalità di riscossione dei contributi di cui all'art. 4;
d) all'approvazione del conto consuntivo e del preventivo;
e) alle eventuali modifiche delle prestazioni in relazione all'andamento della gestione ed al prevedibile utilizzo delle stesse da parte degli iscritti;
f) alla decisione su eventuali ricorsi in materia di spettanza delle prestazioni;
g) ad eventuali temporanei investimenti delle disponibilità;
h) in generale, a tutte le materie relative alla corretta gestione della Cassa o dell'Ente.

Spetta altresì al Comitato di gestione di approvare:

i) regolamenti relativi alle modalità ed alle procedure di erogazione delle prestazioni assistenziali integrative e delle altre eventuali prestazioni;
l) qualsiasi modifica al presente Statuto;
m) lo scioglimento della Cassa o dell'Ente.

Art. 10 - Deliberazioni

Il Comitato di gestione si riunisce almeno …… volte al mese.
Le riunioni sono convocate dal Presidente a mezzo avviso scritto, anche tramite posta elettronica, da spedire almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza e, nei casi di urgenza, con un preavviso di almeno tre giorni.
L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno, ed ora della riunione e degli argomenti da trattare.
Non è ammessa delega di rappresentanza. I componenti il Collegio Sindacale hanno diritto di intervento alle riunioni del Comitato e devono essere convocati.
Per la regolare costituzione del Comitato e la validità delle sue deliberazioni sono necessari la presenza ed il voto favorevole della maggioranza dei suoi componenti.
Per le deliberazioni di cui alle lettere i), l) ed m) dell'art. 9 è necessario il voto favorevole di almeno …… membri del Comitato di gestione.

Art. 11 - Presidente

Il Presidente, eletto dal comitato di gestione fra i suoi componenti, dura in carica … anni e può essere riconfermato.
Il Presidente:

a) ha la rappresentanza legale della Cassa o dell'Ente e, previa delibera del Comitato di gestione, può nominare procuratori delegati per il compimento di singoli atti o di intere categorie di atti;
b) convoca e presiede il Comitato di gestione;
c) cura e segue l'attività complessiva della Cassa o dell'Ente accertandone la conformità alle leggi, ai contratti collettivi, al presente Statuto ed ai regolamenti approvati dal Comitato di gestione.

Art. 12 - Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto da … membri effettivi di cui uno con funzioni di Presidente designato congiuntamente dalle Parti datoriali e sindacali tra i soggetti iscritti all'albo dei revisori dei conti. I restanti componenti sono designati pariteticamente dalle Organizzazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.
I Sindaci durano in carica … anni e possono essere riconfermati.
Il Collegio dei Sindaci esercita le funzioni di controllo secondo le norme contenute nel Codice Civile, in quanto applicabili. In particolare il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione della Cassa o dell'Ente, vigila sull'osservanza delle leggi, dei contratti collettivi, delle norme statutarie e regolamentari, accerta la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza del

conto consuntivo alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; redige apposita relazione sul conto consuntivo da presentare al Comitato di Gestione.
Il Collegio dei Sindaci accerta altresì, almeno ogni sei mesi, la consistenza di cassa e l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà della Cassa o dell'Ente.
I Sindaci possono procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo e possono richiedere notizie riguardanti l'andamento della gestione o determinate operazioni.
Il Collegio redige verbale di tutte le riunioni e ispezioni.
I verbali sono trascritti nel libro del Collegio dei Sindaci.

Art. 13 - Scioglimento

In caso di scioglimento della Cassa o dell'Ente il Comitato di gestione nomina uno o più liquidatori determinandone i poteri.
Ultimata la liquidazione, il patrimonio residuo della Cassa o dell'Ente sarà devoluto alla promozione di iniziative tese al miglioramento del trattamento assistenziale, delle condizioni di vita e di sicurezza dei lavoratori agricoli della provincia di …

Allegato n. 8

Regolamento per il funzionamento degli Osservatori (art. 9 CCNL)

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità degli Osservatori, nonché per uniformarne le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

1. Presidenza

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

2. Segreteria

La Segreteria dell'Osservatorio sarà 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 saranno verbalizzati a cura del Segretario.

Per la validità delle riunioni 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 e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate.

Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

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 carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5. Compiti dell'Osservatorio

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 9 del CCNL, fermo restando quanto già previsto dai Contratti provinciali di lavoro.

6. Operatività dell'Osservatorio

La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

Allegato n. 9

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PARITETICO NAZIONALE INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN AGRICOLTURA

La Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura), la Confederazione nazionale Coldiretti (Coldiretti), la Confederazione italiana agricoltori (CIA) e la Cgil, la Cisl, la Uil e la Confederdia

- in coerenza con le intese raggiunte in materia di mercato del lavoro e di formazione professionale con il *"Protocollo sulle relazioni sindacali"* del 27 giugno 1990;

- ribadito che la formazione costituisce leva essenziale per la modernizzazione del settore e per la valorizzazione del lavoro, così come convenuto nei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore;

- ritenuto, altresì, di dovere promuovere lo sviluppo di competenze meglio rispondenti alle esigenze di realizzazione della persona umana ed ai fabbisogni delle imprese attraverso un sistema di formazione che assicuri al lavoro dipendente il patrimonio di conoscenze necessario a supportare un processo di sviluppo del settore finalizzato ad una nuova qualità ed alla sicurezza alimentare delle produzioni;

concordano

1. di istituire un *Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura*, ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, denominato FOR.AGRI;

2. che il Fondo, in riferimento a quanto previsto dal comma 6, lettera *b*), dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è costituito come *"soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, concessa con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali"*;

3. che al Fondo possono aderire tutte le imprese, singole ed associate, considerate agricole dalla legislazione vigente, nonché le imprese, gli enti e le associazioni, a qualunque settore appartenenti, che decidano liberamente di aderire al fondo. L'attività del Fondo interprofessionale ha come destinatari i lavoratori dei soggetti sopra indicati che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 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 maggio 2005, che modifica il comma 2 dell'art. 3 del d.l. 23 aprile 2003.

      Le predette percentuali saranno oggetto di verifica annuale da parte dell'Assemblea ordinaria;

6. che nello svolgimento della propria attività il Fondo assume le seguenti priorità:

   - promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;

   - sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;

   - realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni;

   - sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;

   - perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;

- svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la formazione continua e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

7. che gli organi del Fondo sono i seguenti:

   – Assemblea;
   – Presidente;
   – Consiglio di amministrazione;
   – Collegio dei sindaci.

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

8. che il Consiglio di amministrazione può nominare un Direttore cui affidare la responsabilità operativa del Fondo, sulla base di una rosa di candidature di comprovata esperienza professionale maturata nella progettazione, programmazione e direzione di programmi formativi complessi e nella gestione amministrativa ed operativa. Compiti e funzioni del Direttore, nonché modalità di incarico e di revoca, sono stabiliti dal Consiglio di amministrazione;

9. che il Consiglio di amministrazione nomina, su designazione delle Parti istitutive, un Comitato di Indirizzo composto pariteticamente da tre componenti che abbiano specifiche e riconosciute competenze in materia di formazione. Il Comitato, che non assume valore di organo del Fondo, assolve funzioni di supporto, elaborazione e proposta per le decisioni che il Consiglio di amministrazione dovrà prendere rispetto al piano annuale, al raccordo con la programmazione regionale e territoriale ed alle funzioni di indirizzo esercitate dal Ministero del lavoro;

10. che il Consiglio di amministrazione si avvale di esperti che collaborano nella valutazione dei progetti formativi da finanziare, secondo criteri e modalità decisi dallo stesso Consiglio, a cui spetta l'approvazione definitiva, il finanziamento ed il controllo dei progetti medesimi;

11. che il Consiglio di amministrazione delibera annualmente programmi di lavoro sulla base delle esperienze e delle conoscenze acquisite dalle parti sociali relativamente ai fabbisogni formativi e professionali.

    Le modalità di selezione, finanziamento e controllo dei piani formativi da parte degli organismi competenti debbono essere improntate alla massima semplificazione e celerità. Il regolamento prevede la procedura di valutazione, i tempi, i criteri per l'assegnazione del finanziamento e le modalità di rendicontazione;

12. Il presente accordo sarà oggetto di verifica tra le parti alla scadenza del primo biennio.

Roma, lì 14 dicembre 2006

Confagricoltura
Coldiretti
CIA

Cgil
Cisl
Uil
Confederdia

Allegato n. 10

ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015

Le Parti – confermando la scelta condivisa di valorizzare la contrattazione collettiva applicandola a tutti i rapporti di lavoro dipendente, nonché l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a seguito dell'abrogazione del d.lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato) ex art. 55, lett. g) del d.lgs. n. 81/2015 – definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

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

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale. Esso sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'allegato 1 del presente accordo.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

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

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

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

Durata

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

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

OPERAI

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

IMPIEGATI

CATEGORIA	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Quadri e Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quarta	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quinta	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

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

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

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

Periodo di prova

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

Malattia e infortunio

OPERAI

In caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori

dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 62 e 63[21] del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.

IMPIEGATI

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli istituti previdenziali ed assistenziali.

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: a 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, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

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

Formazione

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

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

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

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

[21] Cfr. articoli n. 63 e 64 del presente CCNL.

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato 2 del presente accordo.

Le competenze e le funzioni del *tutor* aziendale sono quelle previste dal DM 28/02/2000. Il *tutor* può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

Le Parti – al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante – definiscono gli *standard* formativi per i profili professionali del settore agricolo come da allegato n. 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Tali profili formativi – per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche – possono essere aggiornati e integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.

Apprendistato a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 44, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1^ e 2^ di cui all'art. 31 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014 e alle categorie 1^, 2^, 3^ e 4^ di cui all'art. 17 del CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli del 19/11/2012.

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

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4^ categoria.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase

stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione territoriale; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza è esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

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

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 23 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 continua ad applicarsi la normativa del d.lgs. n. 167/2011 fino alla loro naturale scadenza.

Ferme restando le competenze della legislazione regionale e del Ministero del lavoro attribuite dal d.lgs. n. 81/2015, il presente accordo si applica, in quanto compatibile, anche all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica, e all'apprendistato di alta formazione e ricerca[22].

Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 23 febbraio 2017.

Roma, lì 23 febbraio 2017

CONFEDERDIA	Confagricoltura
FLAI-CGIL	Coldiretti
FAI-CISL	CIA
UILA-UIL	

(allegato A)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

[22] Si veda l' *"Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d.lgs. n. 81/2015"* (Allegato n. 11 al presente CCNL).

1) DATI AZIENDA

Ragione sociale_____
Codice fiscale/P.IVA_____
Indirizzo sede legale_____
Indirizzo dell'unità operativa interessata_____
Telefono/Fax/E-Mail_____
Legale rappresentante_____
Cod. ATECO_____

2) DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome_____
Codice fiscale_____
Luogo e Data di nascita_____
Residenza/Domicilio_____
Cittadinanza_____
_
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Telefono/Fax/E-Mail_____

3) DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi
_____ _____
Eventuali esperienze lavorative
_____
Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
a) _____
b) _____
c) _____
d) _____
Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)
_____

4) DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione _____
CCNL applicato _____
Durata del periodo di formazione _____
Qualifica contrattuale da conseguire_____
Progressione retributiva

	1^ periodo	2^ periodo	3^ periodo
Mesi	…….	…….	……..
Livello	…….	…….	……..

Modalità di lavoro □ T. indeterminato □ T. determinato (n. mesi …….)

5) TUTOR

Tutor aziendale Sig./Sig.ra _____
Codice fiscale _____
Livello di inquadramento [(1)] _____
Anni di esperienza _____
(1) nel caso non si tratti di un dipendente, precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante

6) CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

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

Area delle competenze tecnico - professionali

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

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

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

7) MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

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

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

Luogo e data _____

Timbro e Firma del datore di lavoro

Firma dell'apprendista

(allegato B)

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Nome azienda _____

Partita IVA / C.F. _____

Telefono_____ Fax _____ Mail _____

Cognome e nome legale rappresentante_____

Cognome e nome del tutore aziendale _____

Cognome e nome apprendista _____

Dati contrattuali

Data di assunzione _____

CCNL applicato _____

Durata del periodo di formazione _____

Qualifica contrattuale da conseguire_____

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

Data	n. ore	contenuti formativi	firma apprendista	firma tutor aziendale

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista

(allegato C)

Profili formativi del settore agricolo

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 di definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del

raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale – competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti, contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di 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 fondamenti economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori fondamentali di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, moneta europea, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, al mercato e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare le competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali 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 per la sicurezza sul lavoro;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Formazione formale – competenze a carattere professionalizzante

OPERAI

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

Area multifunzione
- 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 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 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 lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo
ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE

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 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 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 CASEARIE

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 della 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 delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento e conservazione
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle 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 ingresso, 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 impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.

IMPIEGATI

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

1) addetto area contabile, amministrativa
2) addetto area informatica
3) addetto area della produzione

Profilo formativo 1)

ADDETTO AREA CONTABILE – AMMINISTRATIVA

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 e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura;
- acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- avere una adeguata conoscenza delle normative e delle procedure da applicare in materia di dichiarazioni fiscali, contabilità generale e IVA, sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con clienti e fornitori;
- acquisire le conoscenze e compilare documenti contabili o lettere di natura contabile/amministrativa/fiscale, moduli e distinte;
- conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.

Profilo formativo 2)

ADDETTO AREA INFORMATICA

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 e saper utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;
- conoscere la struttura *hardware* di un elaboratore elettronico;
- conoscere e utilizzare i principi della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività;
- conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;
- conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.

Profilo formativo 3)

ADDETTO AREA DELLA PRODUZIONE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere le tecniche fondamentali di direzione, amministrazione e gestione di aziende agrarie e zootecniche e di aziende di lavorazione e commercializzazione di prodotti agrari e zootecnici, ivi comprese le funzioni contabili e quelle relative all'amministrazione del personale addetto alla produzione;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti tecnici e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare le tecniche fondamentali di coltura, sull'alimentazione degli animali d'allevamento, sul controllo qualitativo delle produzioni agroalimentari;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche in materia di misura e di stima, di divisione di fondi rustici, delle costruzioni e delle aziende agrarie e zootecniche;
- conoscere e utilizzare le tecniche di valutazione dei danni alle colture, la stima di scorte e dei miglioramenti fondiari, la valutazioni degli interventi fitosanitari;
- conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione e collaudo di opere di miglioramento fondiario e di trasformazione di prodotti agrari e relative costruzioni secondo le tecnologie del momento.

Allegato n. 11

ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

Confederdia, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL,

Premesso che:

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 43, l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), la cui durata e' determinata in considerazione della qualifica o del titolo da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale;

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. di terzo livello) la cui durata é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano;

- l'art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *"Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsione dei contratti collettivi"*;

- l'art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *"Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsione dei contratti collettivi"*;

- il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università' e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito,

ai sensi dell'art. 46, c.1, del d.lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226/2005;

- la regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015;

- l'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015 affida alcuni aspetti della disciplina del rapporto di apprendistato alla contrattazione collettiva nazionale di settore stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

Considerato che

- le Parti hanno sottoscritto un Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (cd. secondo livello) in attuazione dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015;

- le Parti ritengono opportuno favorire anche l'apprendistato di primo e terzo livello nelle imprese del settore agricolo, quale strumento di integrazione tra percorsi formativi e percorsi lavorativi, al fine di consentire ai giovani l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto nell'ordinamento scolastico (diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore) nonché l'acquisizione di titoli di studio universitari e di alta formazione e ricerca;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di apprendistato di primo e terzo livello (d.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni),

convengono quanto segue

1. Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (art. 43, c.6, e art. 45, c.2) comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

2. All'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), va attribuito un livello di inquadramento contrattuale "convenzionale" - coerente con il percorso formativo ai sensi dell'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento.

3. La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore ai limiti stabiliti dall'art. 4 del Decreto Ministeriale 12/10/2015, pur prorogabile fino ad un anno, nei modi ed alle condizioni di cui all'articolo richiamato.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), la retribuzione, in ragione del titolo da conseguire e dell'anno scolastico/formativo di effettiva frequenza, è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento contrattuale attribuito di cui al punto 2) che precede, in coerenza con il percorso formativo, secondo la seguente tabella:

Apprendistato di primo livello		
Durata apprendistato ex- art. 43 D.lgs 81/15	**Retribuzione prestazione lavorativa**	**Corrispondenza con anno scolastico/formativo**
1^ anno	45% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	– Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 – Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 – Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni
2^ anno	55 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	– Terzo anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 – Terzo anno del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 – Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
3^ anno	60 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	– Quarto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 – Primo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 – Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
4^ anno	70 % della retribuzione di inquadramento	– Quinto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di

	contrattuale convenzionale	apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015 – Secondo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 – Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) – Primo e unico anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro é esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento, calcolata su quella spettante per la prestazione lavorativa.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di terzo livello (art. 45, d.lgs. n. 81/2015) la retribuzione é stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento attribuito, secondo quanto stabilito nella seguente tabella:

Apprendistato di terzo livello	
Durata	**Retribuzione per la prestazione di lavoro in azienda**
Percorsi di durata superiore all'anno	Pari al 70 % della retribuzione di riferimento
Percorsi di durata non superiore all'anno	Pari al 80 % della retribuzione di riferimento

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro é esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti.

6. E' sempre ammesso che le parti nel contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, c.5, lett. g) del d.lgs. n. 81/2015 (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni).

7. Per tutto quanto qui non disciplinato e comunque non incompatibile col presente Accordo e con le norme di legge, si applicano le disposizioni previste per l'apprendistato professionalizzante di cui all'Accordo citato in premessa (cd. di secondo livello).

Roma, 19 giugno 2018

CONFEDERDIA Confagricoltura

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

Coldiretti

CIA

Allegato n. 12

ACCORDO QUADRO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO NEL SETTORE AGRICOLO

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Considerato

- L'*"Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro"* delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007
- il D.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità), libro III (pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici)

Le Parti dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subìti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò premesso, le Parti come sopra identificate s'impegnano a:

- ✓ **diffondere** in maniera capillare il presente Accordo e il relativo allegato, presso i propri associati e le lavoratrici e i lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;
- ✓ **favorire** l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- ✓ **promuovere** presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- ✓ **responsabilizzare** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o

penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;

- ✓ **effettuare periodicamente** un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente Accordo, anche su richiesta di una delle parti.

Le Parti sottoscrittici il presente Accordo potranno, con l'obiettivo di rafforzare e qualificare la presente intesa e nel rispetto dei principi della stessa, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nei luoghi di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti convengono altresì che:

- nell'ambito delle attività formative destinate ai lavoratori possa essere promossa e diffusa tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
- nei programmi di formazione del personale, predisposti dalle aziende, venga promossa la lettura e la diffusione del presente Accordo e del relativo allegato;
- i moduli formativi destinati a R.L.S. e R.S.U./R.S.A. contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente Accordo.

~~~

BOZZA DI DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo

L'azienda agricola .... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.
Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall' *"Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro"* delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 e dal d.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità).
L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati.
Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

... firma ... (datore di lavoro)
~~~

Allegato n. 13

TABELLA INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Disposizioni previste dai Patti collettivi nazionali di lavoro (PCNL) per i salariati fissi e operai agricoli, precedenti alla data del 16 agosto 1976, da applicarsi in mancanza di disposizioni previste in merito dai contratti collettivi provinciali e regionali preesistenti.

Patti collettivi	**Numero giornate**	**Decorrenza**
PCNL 31/07/1951, articoli 27 e 31	cinque	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 31/07/1975
PCNL 23/03/1960, articoli 27 e 31	sette	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 26/03/1960 o 1/07/1960
PCNL 8/03/1963, articoli 20-30 e norma transitoria punto 3	dieci	Dall'inizio dell'annata agraria in corso all'8/03/1963
PCNL 5/07/1967, articoli 31 e 39	12 giorni sino a 3 anni di anzianità; 14 giorni da 3 a 6 anni di anzianità; 16 giorni da 6 anni di anzianità in poi.	Dall'11/11/1967
PCNL 29/01/1970, articoli 34-48 e norma transitoria	14 giorni sino a 3 anni di anzianità; 16 giorni da 3 a 6 anni di anzianità; 18 giorni da 6 a 10 anni di anzianità; 20 giorni oltre i 10 anni di anzianità.	Dall'11/11/1969 o dall'1/06/1970
PCNL 26/04/1973, art. 38 e norma transitoria "C"	diciotto	Dal 9/08/1972
PCNL 11/10/1974, art. 41 e norma transitoria "C"	venticinque	Dal 12/07/1974
CCNL 20/01/1977, art. 41 e norma transitoria "D"	ventisei	Dal 16/08/1976

Allegato n. 14

ACCORDO SUI TERMINI DI CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO AGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Agli operai a tempo determinato l'azienda erogherà il Tfr al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno.

Nel caso in cui il lavoratore abbia con la stessa azienda più rapporti di lavoro nell'arco dell'anno solare, l'importo del Tfr maturato di volta in volta, sarà evidenziato sul modello allegato attestante l'ammontare del Tfr nei diversi periodi.

Agli operai addetti alle operazioni di raccolta, il Tfr, calcolato sugli elementi del salario previsti dall'art. 54 del CCNL (27 novembre 1991) e in aggiunta a questi, sarà conglobata nelle specifiche retribuzioni.

Nel caso di unico e breve rapporto di lavoro il Tfr sarà corrisposto alla fine del rapporto stesso.

Il presente accordo si applica dal 1 agosto 1992.

CONFAGRICOLTURA
COLDIRETTI
CIA

FLAI-CGIL
FISBA-CISL
UISBA-UIL

Roma, 31 luglio 1992

MODELLO PER L'INDICAZIONE DELLE SPETTANZE MATURATE PER TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

AZIENDA AGRICOLA ……

LAVORATORE ……

Mese	Periodi di giornate di effettivo lavoro prestato	Importo TFR
	Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n.	€ € € €

	Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n. Giornate n.	€ € € € € € € € € € € € €

Totale competenze lorde TFR _____

L’azienda

Il lavoratore

Allegato n. 15

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A CAPITALIZZAZIONE PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI E PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI

Accordo istitutivo

In data 16 dicembre 2006

Tra

- Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana – Confagricoltura
- Confederazione Nazionale Coldiretti
- Confederazione Italiana Agricoltori – CIA

e

- Flai-Cgil
- Fai-Cisl
- Uila-Uil
- Confederdia

Considerati

- il d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, e successive modificazioni e integrazioni, recante *"Disciplina delle forme pensionistiche complementari"*;

- la direttiva 28 aprile 2006 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze recante *"Disciplina delle forme pensionistiche complementari attuativa della delega di cui all'art. 1, c. 2, lettera h), n. 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243"*;

- la deliberazione 28 giugno 2006 della Commissione di vigilanza sui fondi pensione recante *"Direttive generali alle forme pensionistiche complementari, ai sensi dell'art. 23, c. 3 del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252"*;

- il DM 21 novembre 1996, n. 703, *"Regolamento recante norme sui criteri e sui limiti di investimento delle risorse dei fondi di pensione e sulle regole in materia di conflitto di interessi"*;

- il DM 14 gennaio 1997, n. 211, *"Regolamento recante norme sui requisiti formali costitutivi, sugli elementi essenziali statutari, sui requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti degli organi e sulle procedure per l'autorizzazione all'esercizio dei fondi pensione gestori di forme di previdenza complementare"*

Si concorda

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, da attuare mediante costituzione del Fondo pensione per i lavoratori agricoli "Agrifondo" (di seguito semplicemente Fondo), per gli operai agricoli e florovivaisti di cui al CCNL 6 luglio 2006, e successive modificazioni e integrazioni, e per i quadri e gli impiegati agricoli di cui al CCNL 27 maggio 2004, e successive modificazioni e integrazioni;

di disciplinare così la forma pensionistica.

Articolo 1
Costituzione

II Fondo è costituito in forma di associazione con personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del Codice civile, nonché ai sensi del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 2
Destinatari

La forma pensionistica complementare di cui al presente accordo, nei limiti e alle condizioni di cui al successivo comma, è rivolta ai lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato da uno dei seguenti contratti:

- CCNL 6 luglio 2006, e successive modificazioni e integrazioni, per gli operai agricoli e florovivaisti;
- CCNL 27 maggio 2004, e successive modificazioni e integrazioni, per i quadri e gli impiegati agricoli.

In particolare, destinatari della forma pensionistica complementare, nonché beneficiari delle relative prestazioni sono i lavoratori ai quali si applica uno dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al comma precedente che siano stati assunti e abbiano superato – ove previsto – il relativo periodo di prova con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge o dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Destinatari della forma pensionistica sono, altresì, i lavoratori dei settori affini. Si conviene di considerare comunque "affini" i settori disciplinati da uno dei seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro:

a) CCNL per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori consorzi ed enti zootecnici, sottoscritto da AIA, Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil;
b) CCNL per i Dirigenti dell'agricoltura sottoscritto da Confagricoltura, Confederdia e Cida.

Destinatari della forma pensionistica complementare possono essere i dipendenti dei soggetti sottoscrittori dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al precedente comma 1, nonché i dipendenti degli enti, associazioni e società a essi collegati, previa delibera dei rispettivi organi competenti.

Destinatari della forma pensionistica complementare possono essere inoltre i soggetti fiscalmente a carico dei dipendenti indicati nei punti precedenti.

Destinatari della forma pensionistica complementare possono essere infine coloro che aderiscono con conferimento tacito del Trattamento di fine rapporto (Tfr).

Articolo 3
Associati

Sono associati al Fondo:

a) i destinatari di cui all'art. 2 i quali abbiano manifestato in forma esplicita la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite dal presente Statuto e coloro che abbiano aderito con conferimento tacito del Tfr;
b) i datori di lavoro che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
c) i soggetti che percepiscono a carico del Fondo la pensione complementare.

La facoltà dei lavoratori dei settori affini di divenire associati al Fondo, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro dei settori in oggetto e le rispettive Associazioni delle imprese di settore. Con il medesimo accordo sono stabilite le aliquote contributive e i relativi tempi di adesione. L'adesione al Fondo deve essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione e comporta la piena accettazione dello Statuto.

Possono mantenere la qualità di associati al Fondo, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda o di ramo di azienda, operato ai sensi dell'art. 2112 del Codice civile, abbiano perso, per effetto dell'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro diverso da quelli richiamati all'art. 2, i requisiti di partecipazione al Fondo a condizione che nell'azienda cessionaria non operi altra forma pensionistica complementare.

Possono divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che applicano uno dei contratti di cui all'art. 2 già iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che i competenti organi del Fondo o della cassa di cui si tratta deliberino la confluenza nel Fondo e che tale confluenza, previa apposita domanda, sia autorizzata dal Consiglio di amministrazione del Fondo sotto forma di fusione per incorporazione. L'adesione al Fondo comporta la piena accettazione dello Statuto.

In mancanza delle delibere di confluenza di cui al precedente comma 4, i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che applicano uno dei contratti di cui all'art. 2, già iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo, diventano associati al Fondo se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale prevista dalla normativa vigente. La domanda di associazione, indirizzata al Presidente del Fondo, deve essere corredata della documentazione stabilita con delibera del Consiglio di

amministrazione necessaria a provare l'eventuale *status* di "vecchio iscritto" agli effetti di legge.

Articolo 4
Organi del Fondo

Sono organi del Fondo:
- l'Assemblea dei delegati;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente;
- il Collegio dei sindaci.

Articolo 5
Assemblea dei delegati

L'Assemblea dei delegati è costituita da 60 delegati, dei quali 30 in rappresentanza dei datori di lavoro associati al Fondo e 30 in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo sulla base di quanto previsto dai regolamenti elettorali definiti dai soggetti sottoscrittori del presente accordo.

Le elezioni per l'insediamento dell'Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 10.000 adesioni al Fondo.

Articolo 6
Consiglio di amministrazione

Il Fondo è amministrato da un Consiglio di amministrazione costituito da 16 componenti di cui la metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori e l'altra metà nominati in rappresentanza dei datori di lavoro associati.

I componenti il Consiglio di amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente.

Il Consiglio di amministrazione elegge tra i suoi componenti il Presidente e il Vicepresidente.

A turno, Presidente e Vicepresidente sono eletti alternativamente tra i componenti del Consiglio in rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Articolo 7
Collegio dei sindaci

II Collegio dei sindaci è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo e per l'altra metà in rappresentanza dei datori di lavoro associati al Fondo.

Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente.

I componenti il Collegio dei sindaci devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente.

Articolo 8
Impiego delle risorse

Le risorse del Fondo sono investite secondo i canoni di efficiente allocazione e di diversificazione del rischio avuto riguardo alle esigenze di sicurezza degli investimenti connesse all'utilizzo del Tfr.

Il Fondo può disporre di più comparti di investimento, con o senza garanzia di rendimento, allo scopo di offrire a ciascun associato un'opzione di investimento il più rispondente possibile al proprio orizzonte temporale e alla propria propensione al rischio. È inoltre previsto un comparto garantito, destinato ad accogliere il conferimento tacito del Tfr, ai sensi della normativa vigente.

L'aderente, all'atto dell'adesione, sceglie uno o più comparti in cui far confluire i versamenti contributivi, con facoltà di modificare nel tempo tale destinazione. L'aderente può inoltre riallocare la propria posizione individuale tra i diversi comparti nel rispetto del periodo minimo di un anno dall'iscrizione, ovvero dall'ultima riallocazione.

Nella fase di avvio il Fondo attua una gestione monocomparto nei limiti di tempo che saranno definiti dal Consiglio di amministrazione. Tale linea è comunque un comparto garantito in quanto destinata ad accogliere anche il conferimento tacito del Tfr, ai sensi della normativa vigente.

Il passaggio alla gestione pluricomparto viene deliberato, su proposta del Consiglio di amministrazione, dall'Assemblea dei delegati mediante modifica statutaria.

La Nota informativa descrive le caratteristiche del comparto garantito e il relativo profilo di rischio e rendimento.

Articolo 9
Conflitti d'interessi

La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.

Articolo 10
Contribuzione

Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del Tfr maturando, ovvero mediante il solo conferimento del Tfr maturando.

È prevista l'integrale destinazione del Tfr maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota informativa.

L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del Tfr maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore

contribuisca al Fondo è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive, in sede di contrattazione collettiva.

Per i lavoratori nei cui confronti trova applicazione il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, la contribuzione è stabilita secondo il dettato di cui all'art. 57 del citato contratto, e successive modificazioni e integrazioni, nelle seguenti misure:

a) 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento;
b) 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento;
c) una quota di Tfr pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
d) il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 nonché per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi i requisiti di iscrizione al Fondo.

Per i lavoratori nei cui confronti trova applicazione il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, la contribuzione è stabilita secondo il dettato di cui all'art. 40 del succitato contratto, e successive modificazioni e integrazioni, nelle seguenti misure:

e) 1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr a carico del datore di lavoro;
f) 1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr a carico del lavoratore.

La contribuzione al fondo è dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio, astensione obbligatoria per maternità.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia delle imprese che dei lavoratori associati è commisurata al trattamento retributivo effettivamente dovuto dai datori di lavoro ai sensi delle disposizioni di legge o degli Accordi collettivi di lavoro vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico dei datori di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato al Fondo di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico.

La contribuzione al Fondo è dovuta a decorrere dalla data di iscrizione, coincidente con il primo giorno del mese successivo alla consegna del modulo di iscrizione alle imprese.

Ferme restando le predette misure minime, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.

I datori di lavoro che ritardano in tutto o in parte il versamento dei contributi contrattualmente dovuti al Fondo entro il termine stabilito, sono costituiti in mora a decorrere dal termine medesimo e devono versare al Fondo i contributi dovuti maggiorati di interessi nella misura massima di cinque punti percentuali in più del tasso di riferimento BCE al 31 dicembre di ogni anno.

Articolo 11
Adesione e permanenza nel Fondo

I lavoratori aderiscono ad Agrifondo per libera scelta individuale secondo le modalità previste dallo Statuto.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una Nota informativa contenente le indicazioni previste dalla legge e conforme allo schema della Covip.

A seguito dell'adesione, il lavoratore e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dalla contrattazione collettiva vigente.

L'adesione può avvenire anche con conferimento tacito del Trattamento di fine rapporto.

Articolo 12
Cessazione dell'obbligo di contribuzione

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dell'impresa cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, nonché nel caso in cui il lavoratore si avvalga della facoltà di trasferimento di cui al successivo comma terzo.

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del lavoratore dipendente cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

La richiesta del lavoratore di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, della facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica ad altra forma pensionistica determina la cessazione dell'obbligo di contribuzione al Fondo sia in capo all'azienda che in capo al lavoratore a partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione dell'istanza. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello Statuto.

In costanza del rapporto di lavoro il lavoratore associato ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del Tfr maturando al fondo. È possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.

Articolo 13
Prestazioni

Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

L'aderente ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti la non occupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o, in caso di invalidità permanente, che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima.

Articolo 14
Riscatto e trasferimento della posizione

L'aderente al Fondo nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione ad Agrifondo prima del pensionamento, conserva la titolarità giuridica

della propria posizione e deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

a) trasferimento dell'intera posizione individuale ad altra forma pensionistica complementare;
b) riscatto della posizione pensionistica;
c) conservazione della posizione pensionistica anche in assenza di contribuzione.

II lavoratore associato, fermo restando quanto previsto all'art. 12, primo comma, anche in costanza dei requisiti di partecipazione ad Agrifondo ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo pensione, ovvero presso una forma pensionistica individuale decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.

Le modalità e i termini relativi all'esercizio di detta facoltà sono determinati nello Statuto. Gli adempimenti relativi, a carico di Agrifondo, sono espletati entro il termine massimo di sei mesi decorrenti dal giorno di comunicazione.

Articolo 15
Spese di avvio del Fondo

A copertura delle spese di costituzione e di avvio, nonché di pubblicità e di promozione del Fondo, i datori di lavoro sono tenuti al pagamento, a titolo di contributo *una tantum*, della somma di euro 2,58.

Tali somme devono essere versate entro 60 giorni dalla data di autorizzazione all'esercizio dell'attività di Agrifondo mediante bonifico su conto corrente bancario indicato dal Fondo.

Articolo 16
Spese per la gestione del Fondo

Alle spese per la gestione del Fondo si fa fronte attraverso la quota associativa dedotta dalla contribuzione di cui all'art. 10, il cui importo è determinato annualmente con delibera del Consiglio di amministrazione sulla base del preventivo di spesa.

Articolo 17
Norme transitorie e finali

Le parti si danno atto che il presente Accordo, lo Statuto e l'Atto costitutivo del Fondo individuano l'insieme dei diritti e degli obblighi che si sono intesi attribuire ai lavoratori e ai datori di lavoro in materia di previdenza complementare e che tali obblighi non sussistono nei confronti dei lavoratori che non aderiscano o che perdano i requisiti di partecipazione al Fondo.

Il contributo previsto all'art. 10, e sue successive modificazioni, è dovuto esclusivamente al Fondo istituito per effetto del presente accordo.

In sede di Atto costitutivo, le Parti firmatarie del presente accordo nominano i componenti del Consiglio di amministrazione di cui all'art. 6 e del Collegio dei sindaci di cui all'art. 7.

Le parti si impegnano a revisionare lo Statuto in conformità alle eventuali indicazioni provenienti dalla Covip, anche alla luce della recente normativa dettata in materia di previdenza complementare.

Roma, lì 16 dicembre 2006

Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
Confederazione Nazionale Coldiretti
Confederazione Italiana Agricoltori

Flai-Cgil
Fai-Cisl
Uila-Uil
Confederdia

Allegato n.16

ELENCO "GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI"

Cranio e sistema nervoso centrale e periferico

- Craniotomia per lesioni traumatiche intracerebrali
- Asportazione di neoplasie endocraniche, di aneurismi e per correzioni di altre condizioni patologiche
- Cranioplastiche
- Operazioni endocraniche per ascesso ed ematoma intracranico
- Interventi per derivazione liquorale diretta o indiretta
- Operazione per encefalo meningocele
- Lobotomia ed altri interventi di psicochirurgia
- Talamotomia, pallidotomia ed altri interventi similari
- Asportazione di tumori orbitali per via endocranica
- Interventi per epilessia focale
- Interventi endorachidei per asportazione di neoplasie, cordotomie, radicotomie e altre affezioni meningomidollari
- Neurotomia retrogasseriana – sezione intracranica di altri nervi
- Interventi sull'ipofisi per via transfenoidale
- Emisferectomia
- Interventi associati sul simpatico toracico e sui nervi splacnici
- Surrenelectomia e altri interventi sulla capsula surrenale
- Vagotomia per via toracica

Faccia e bocca

- Plastica per paralisi del nervo facciale
- Correzione naso a sella
- Riduzione fratture mandibolari con osteosintesi
- Parotidectomia con conservazione del facciale
- Asportazione della parotide per neoplasie maligne
- Interventi per neoplasie maligne della lingua e del pavimento orale con svuotamento ganglionare contemporaneo
- Interventi ampliamente demolitivi per neoplasie maligne della lingua, del pavimento orale e della tonsilla con svuotamento ganglionare
- Demolizione dell'osso frontale
- Resezione del massiccio facciale per neoformazioni maligne
- Demolizione del massiccio facciale con svuotamento orbitari
- Resezione del mascellare superiore

- Operazioni demolitrici per tumori del massiccio facciale con svuotamento orbitario
- Fratture del condilo e dell'apofisi coronoide mandibolare. Trattamento chirurgico e ortopedico
- Fratture dei mascellari superiori – trattamento chirurgico e ortopedico

Collo

- Tiroidectomia totale per neoplasie maligne

Esofago

- Interventi per diverticolo dell'esofago
- Resezione dell'esofago cervicale
- Resezione totale esofagea con esofagoplastica in un tempo
- Collocazione di protesi endoesofagea per via toraco-laparotomica
- Mediastinotomia soprasternale per enfisema mediastinico
- Interventi nell'esofagite, nell'ulcera esofagea e nell'ulcera peptica post-operatoria
- Operazione sull'esofago per stenosi benigne, per tumori, resezioni parziali
  basse, alte e totali

Torace

- Mastectomia radicale allargata con svuotamento linfoghiandolare della mammaria interna e del cavo ascellare
- Interventi sul mediastino per tumori
- Resezioni segmentarie e lobectomia
- Pneumectomia
- Decorticazione polmonare
- Pleuro pneumectomia
- Toracectomia
- Interventi per fistole del moncone bronchiale dopo exeresi
- Resezione bronchiale con reimpianto
- Interventi per fistole bronchiali cutanee
- Asportazione del timo
- Toracoplastica totale

Chirurgia Cardiaca

- Pericardiectomia

- Sutura del cuore per ferite
- Interventi per corpi estranei del cuore
- Interventi per malformazioni del cuore e dei grossi vasi endotoracici
- Commisurotomia
- Operazione per embolia dell'arteria polmonare
- Valvuloplastica della mitrale o dell'aorta
- Sostituzione valvolare con protesi
- Infartectomia in fase acuta
- Resezione aneurisma del ventricolo sinistro
- By-pass aorto-coronarico con vena
- By-pass aorto-coronarico e resezione aneurisma del ventricolo sinistro
- Impianto di arteria mammaria secondo Vineberg, singolo e doppio
- Impianto di pace-maker epicardio per via toraco-tomica o frenico-pericardica
- Asportazione dei tumori endocavitari del cuore
- Trapianto del cuore.

Stomaco e duodeno

- Resezione gastrica
- Gastrectomia totale
- Resezione gastro-digiunale per ulcera peptica post-anastomotica
- Intervento per fistola gastro-digiuno-colica
- Cardiomiotomia extramucosa.

Peritoneo e intestino

- Laparotomia per contusioni e ferite penetranti dell'addome con lesioni di organi interni parenchimali
- Idem con lesioni dell'intestino – resezione intestinale
- Occlusione intestinale di varia natura – resezione intestinale
- Resezione del tenue
- Resezione ilio-cecale
- Colectomia segmentaria
- Colectomia totale

Retto e ano

- Amputazione del retto per via sacrale
- Amputazione del retto per via addomino-perineale

Fegato e vie biliari

- Epatotomia semplice per cisti da echinococco
- Resezione epatica
- Epatico e coledocotomia
- Papillotomia per via trans-duodenale
- Interventi per la ricostruzione delle vie biliari
- Interventi di drenaggio interno delle vie biliari (colecisto gastrostomia, colecisto enterostomia)
- Trapianto del fegato

Pancreas e milza

- Interventi di necrosi acuta del pancreas
- Interventi per cisti e pseudocisti del pancreas:
  - enucleazione delle cisti
  - marsupializzazione
  - Interventi per fistole pancreatiche
  - Interventi demolitivi del pancreas:
  - totale o della testa
  - della coda
- Splenectomia
- Anastomosi mesenterica-cava
- Trapianto del pancreas
- Anastomosi porta-cava e spleno-renale

Vasi

- Interventi per aneurismi dei seguenti vasi arteriosi: carotidi, vertebrali, succlavia, tronco brachioefalico, iliache
- Interventi per stenosi od ostruzione della carotide extracranica o succlavia o
  arteria anonima
- Disostruzione by-pass aorta addominale
- Interventi per stenosi dell'arteria renale, mesenterica superiore o celiaca
- Resezione arteriosa con plastica vasale
- Operazione sull'aorta toracica e sull'aorta addominale

Pediatria

- Idrocefalo ipersecretivo
- Polmone cistico e policistico (lobectomia, pneumectomia)

- Cisti e tumori tipici del bambino di origine bronchiale enterogena e nervosa (simpatoblastoma)
- Atresia dell'esofago
- Fistola dell'esofago
- Atresia dell'ano semplice – abbassamento ad domino perineale
- Atresia dell'ano con fistola retto-uretrale o retto-vulvare-abbassamento addomino perineale
- Eleratoma sacrococcigeo
- Megauretere:
  - resezione con reimpianto
  - resezione con sostituzione di ansa intestinale
  - Nefrectomia per tumore di Wilms
  - Megacolon – operazione addomino perineale di Buhamel o Swenson
  - Fistole e cisti del canale onfalomesenterico con resezione intestinale

Ortopedia e traumatologia

- Disarticolazione interscapolo toracica
- Emipelvectomia
- Artroprotesi di anca
- Protesi di femore
- Artroprotesi di ginocchio
- Artroprotesi di gomito
- Protesi di Thompson
- Protesi di spalle e gomito
- Protesi di polso
- Protesi di ginocchio
- Vertebrotomia

Urologia

- Intervento per fistola vescico-rettale
- Cistectomia totale con ureterosigmoidostomia
- Ileocisto plastica – colecisti plastica
- Cistectomia totale
- Intervento per fistola vescico-intestinale
- Intervento per estrofia della vescica
- Nefrectomia allargata per tumore
- Nefroureterecotmia totale
- Trapianto del rene

Apparato genitale

- Orchiectomia per neoplasie maligne con linfoadenectomia
- Intervento vaginale e addominale per incontinenza urinaria
- Creazione operatoria di vagina artificiale (da sigma)
- Creazione di condotto vaginale con inserimento di protesi
- Creazione di condotto vaginale con rivestimento epidermico
- Cura chirurgica di fistola vescico-vaginale
- Cura chirurgica di fistola ureterale
- Cura chirurgica di fistola retto-vaginale
- Metroplastica
- Pannisterectomia radicale per via addominale
- Pannisterectomia radicale per via vaginale
- Eviscerazione pelvica
- Vulvectomia totale

Oculistica

- Iridocicloretrazione
- Trabeculoctomia
- Trapianto della cornea

Otorinolaringoiatria

- Chirurgia della sordità otosclerotica
- Timpanoplastica
- Chirurgia endoauricolare della vertigine
- Chirurgia translabirintica della vertigine
- Decompressione del nervo facciale
- Decompressione del nervo facciale con innesto o rafia
- Resezione del nervo petroso superficiale

Laringe

- Laringectomia orizzontale sopraglottica
- Laringectomia parziale verticale
- Laringectomia totale
- Faringolaringectomia

Allegato n. 17

"TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI"

A) PROTOCOLLO D'INTESA

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 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 27/04/55, n. 547	"Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro".
DPR 19/03/56, n. 303	"Norme generali per l'igiene del lavoro".
d.lgs. 15/07/91, n. 277	Attuazione delle direttive 80/1107/CEE, 82/605/CEE, 83/477/CEE, 86/188/CEE e 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.lgs. 19/09/94, n. 626	Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori.
d.lgs. 19/03/96, n. 242	Modifiche ed integrazioni al d.lgs. 19/0994, n. 626.
d.lgs. 14/08/96, n. 493	Attuazione della direttiva 92/58/CE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro.
d.lgs. 25/11/96, n. 645	Recepimento della direttiva 92/85/CE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
DPR 24/07/96, n. 459	Attuazione delle direttive 89/392/CE e seguenti, concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine.

d.lgs. 4/08/99, n. 359	Attuazione della direttiva 95/63/CE che modifica la direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso di attrezzature da parte dei lavoratori.
d.lgs. 4/08/99, n. 345	Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.
d.lgs. 25/02/2000, n. 66	Attuazione delle direttive 97/42/CE e 1999/38/CE, che modificano la direttiva 90/394/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.
d.lgs. 2/02/2002, n. 25	Attuazione della direttiva 98/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro.
legge 23/12/78, n. 833	Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale.
DPR 30/06/65, n. 1124	Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.
DPR 13/04/94, n. 336	"Nuove tabelle malattie professionali".
d.lgs. 30/04/92, n. 285	"Nuovo codice della strada".
DPR 16/12/92, n. 495	Regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice della strada.
d.lgs. 17/03/95, n. 194	Attuazione della direttiva 91/414/CEE in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari.
DPR 23/04/2001, n. 290	Regolamento di semplificazione dei procedimenti di autorizzazione alla produzione, alla immissione in commercio e alla vendita di prodotti fitosanitari e relativi coadiuvanti.

Il d.lgs. 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 lavori; uso di attrezzature di lavoro; uso dei dispositivi di protezione individuali; movimentazione manuale dei carichi; uso di attrezzature munite di videoterminali; protezione da agenti cancerogeni; protezione da agenti biologici.

1. I PRODOTTI FITOSANITARI

Il d.lgs. 194/95 disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal DPR 1255/68 e dal DPR 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 prima classe delle norme previgenti) 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" (corrispondenti alla seconda 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 riquadro di colore giallo-arancio e dalla scritta "nocivi".
c) altri preparati, non classificabili come molto tossici, tossici e nocivi corrispondenti alla terza e quarta classe delle norme previgenti. Quelli corrispondenti alla terza 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 quarta 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

CLASSE 1°
- 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.

CLASSE 2°
- non contaminare altre colture;
- evitare di respirare 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.

Una serie di norme legislative hanno vietato l’impiego in agricoltura dei presidi sanitari contenenti i sotto elencati principi attivi, a causa del loro elevato rischio per la salute degli utilizzatori e dei consumatori:

– 1.2 – Dibromoetano	– 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
– Piallato	– 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 sotto elencati principi attivi:

- lindano
- DDD

1.7. Elenco centri antiveleni

Centro antiveleni	Ospedale Maggiore *"Ca Grande"* Piazza Ospedale Maggiore 3 20162 Milano Niguarda
Centro antiveleni	Ospedali Riuniti Via Cardarelli 9 80100 Napoli
Centro antiveleni	Istituto di Farmacologia I facoltà di Medicina e chirurgia Napoli
Centro antiveleni	Istituto di Farmacologia Università di Padova Largo Egidio Meneghetti 2 Padova
Centro antiveleni	Università di Torino Corso Polonia 14 10126 Torino
Servizio informazioni tossicologica	Reparto Anestesia e Rianimazione Ospedale civile Vicenza
Centro antiveleni	Università di Roma Policlinico Umberto I Viale del Policlinico 00161 Roma
Centro antiveleni	Istituto di Anestesiologia e Rianimazione Centro di Rianimazione *"Biancarosa Fanfani"* Università Cattolica del Sacro Cuore Largo Agostino gemelli 8 00168 Roma
Servizio di Tossicologia	Ospedale San Camillo Circonvallazione Gianicolense 87 00152 Roma
Centro provinciale per la lotta contro gli avvelenamenti e le intossicazioni	Ospedale *"Maurizio Bufalini"* 47023 Cesena
Centro antiveleni	Ospedali Civili di Genova Ospedale Regionale Generale *"San Martino"* 16132 Genova
Centro antiveleni	Ospedale Civile di La Spezia *"Sant'Andrea"* Servizio Anestesia e Rianimazione La Spezia
Centro antiveleni	Centro di Rianimazione e Terapia Intensiva Ospedale Generale Regionale *"Vito Fazzi"* Lecce
Centro antiveleni	Ospedale *"Santissima Annunziata"* Centro di Rianimazione Chieti

Centro antiveleni Centro antiveleni	Ospedale Garibaldi Centro di Rianimazione 95100 Catania

2. MEZZI MECCANICI

Principali misure di prevenzione

A titolo puramente esemplificativo:

- adozione di cabina o telaio di protezione per trattrici agricole a ruote indicate dalla citata circolare del ministero del Lavoro del 19 maggio 1981, n. 49 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 di macchine 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*., esempio 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;
- ove 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 i ricoveri degli animali in genere non devono comunicare con i locali di abitazione o con i dormitori.

Quando le stalle od i ricoveri siano situati sotto i locali predetti, devono avere solai costruiti in modo da impedire il passaggio di gas.

Le aziende devono tenere a disposizione degli addetti alla custodia del bestiame, i mezzi di disinfezione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive quali zoonosi batteriche e virali.

Nelle attività concernenti la distruzione di parassiti animali, nonché in quelle concernenti la prevenzione e la cura delle malattie infettive del bestiame, devono essere osservate le disposizioni per la difesa delle sostanze.

Oltre alla osservazione 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 quanto altro connesso al microclima dell'ambiente di lavoro (umidità e sbalzi di temperatura).

4. SILOS, POZZI NERI, CANTINE ED AMBIENTI SIMILI

Oltre all'osservazione 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 quanto altro connesso all'ambiente di lavoro.

L'accesso dei lavoratori nei locali indicati può avvenire saltando dopo che sia stata preventivamente accertata l'esistenza delle condizioni di respirabilità, ossia assenza di gas tossici.

I lavoratori che esplicano attività in tali ambienti, devono usare le necessarie cautele ed, in particolare, essere forniti di ogni mezzo di protezione (maschere, cinture di sicurezza, tute e scarpe adeguate, *ecc*.); debbono essere, inoltre, vigilati dall'esterno per tutta la durata del lavoro.

5. FRIGORIFERI

La prevenzione per gli addetti che esplicano la loro attività in ambienti refrigerati deve essere rivolta in particolare ed evitare i rischi connessi al microclima specifico.

Pertanto tali lavoratori devono essere muniti di mezzi protettivi adeguati (tute imbottite, guanti, cappelli).

6. SERRE

Oltre al rispetto delle prescrizioni di legge in materia, la prevenzione per gli addetti deve essere rivolta ad assicurare:

- divieto di accesso per i non addetti al trattamento durante lo svolgimento del medesimo con uso di sostanze chimiche;
- rispetto delle indicazioni individuate per l'uso dei fitofarmaci e dei relativi tempi di sicurezza secondo le indicazioni delle etichette;
- adeguato sistema di aerazione;
- uso di idonei mezzi protettivi individuali (indumenti di lavoro, cuffie, *ecc*.).

7. 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 antisdrucciolevole alle estremità superiori. Le scale doppie non devono superare l'altezza di cinque metri.

B) DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI

Dispositivo personale di sicurezza (DPI) 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.lgs. n. 626/94).

L'utilizzo dei DPI comporta per il datore di lavoro l'applicazione del Titolo IV del d.lgs. n. 626/94. In particolare occorre prestare attenzione alla:

- valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi (esempio uso di prodotti fitosanitari);
- individuazione delle caratteristiche dei DPI correlata ai rischi aziendali e acquisto degli stessi in relazione a tali esigenze;
- individuazione 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 alla 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	**Mansioni durante le quali vendo adoperati**
– 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	– _____

Legenda mansioni

- **PM**: preparazione miscela
- **DM**: distribuzione della miscela
- **RC**: rientro nella coltura trattata per altre operazioni

COME PROTEGGERE LA PELLE

Scegliere indumenti confezionati con prodotti che non siano penetrabili dai fitofarmaci (PVC resiste bene ai solventi organici tranne al tetracloruro di carbonio, il polietilene resiste bene ai solventi organici compreso il tetracloruro di carbonio). Scegliere indumenti che si possano indossare comodamente e che 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 per cento, meglio se impermeabilizzate e rivestite sui due lati con materiali che garantiscano una protezione conforme alle norme ISO ed una buona permeabilità alla sudorazione come da norma DIN;
- stivali in gomma con suola antisdrucciolo da calzare sotto la tuta;
- guanti in polietilene o polivinile con sottoguanti in cotone;
- cappucci impermeabili con copri collo se manca il casco.

COME PROTEGGERE GLI OCCHI

Scegliere occhiali a buona aderenza col viso dotati di guarnizione di materiale resistente ai fitofarmaci.
Scegliere occhiali con buona visibilità, anche laterale.
Utilizzare prodotti antiappannanti con cui trattare le lenti.

COME PROTEGGERE LE VIE RESPIRATORIE

Maschere a filtro

- si tratta o 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

- sistemi di protezione integrale del capo in cui viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la fa passare attraverso un filtro e la immette nel casco.

Cabine

- sistemi che creano piccoli ambienti confinati, isolati dall'ambiente esterno all'interno dei quali operano gli addetti. Viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la filtra e la immette nell'abitacolo. In alcuni casi le cabine sono dotate di impianto di climatizzazione che controlla temperatura e umidità dell'aria immessa.

EFFICACIA MEZZI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE

Dipende da

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

EFFICACIA FILTRI

È 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 (essi vanno riferiti al periodo massimo di conservazione del filtro in adeguate condizioni e non al periodo massimo di efficacia 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 1/min);
- durata del filtro minima per i filtri A2 = 40 minuti (prove con tetracloruro di carbonio allo 0,5 per cento).

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 DEI FILTRI PER MASCHERE E CASCHI DA USO AGRICOLO (% DI RITENZIONE)

Fitofarmaco	Filtri per 3 maschere	Filtri per 5 caschi
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

Indagine dell’Istituto di Meccanica Agraria di Bologna (anno 1981) sulle caratteristiche costruttive di 6 caschi tra i più diffusi.

Peso	1 – 5 Kg.
Portata aria	50 – 80 l/minuto
Livello sonoro da ventilatore	75 – 86 dB (A)

La estrema variabilità dei dati costruttivi dei caschi denuncia una carenza di conoscenze 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 dB (A), (Proposta CEE)
- buona efficacia insonorizzante nei confronti rumori esterni (abbattimento) 5 dB(A)
- buona visibilità anche laterale
- direzione dei getti d'aria del ventilatore tale da non procurare fastidi e/o impedire l'appannamento.

Vantaggi delle cabine

- eliminano i disagi legati all'uso di maschere o caschi.
- possono offrire una buona protezione contro il rumore se opportunamente progettate.
- possono offrire una protezione contro le sfavorevoli condizioni ambientali se dotate di climatizzatore.
- possono offrire una buona protezione contro polveri minerali, se le prese d'aria vengono provviste di opportuni filtri anti-polvere.
- quando fossero disponibili filtri di provata efficacia nei confronti dei fitofarmaci, eliminerebbero o ridurrebbero sensibilmente il rischio di esposizione a fitofarmaci.

Una cabina che fornisca condizioni 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 per cento. Anzi per prodotti molto volatili può avvicinarsi al 50 per cento.
- 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, perché possono tramutarsi in una fonte aggiuntiva di assorbimento di tossici.
- non rinunziare mai ai sistemi di preparazione ed erogazione dei presidi sanitari dettati dalle norme di buona tecnica, perché in definitiva sono il più efficace sistema di prevenzione.

Fumare o mangiare, cosparsi di prodotti chimici, vanifica ogni sistema di prevenzione.

Allegato n. 18

Accordo per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Premesso

- che le scriventi Parti hanno definito gli aspetti applicativi relativi a *"Rappresentanti per la sicurezza e Comitati paritetici"* con verbale d'accordo del 18 dicembre 1996 in attuazione del d.lgs. n. 626/1996;
- che il Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (articoli 47, 48 e 50 del d.lgs. n. 81/2008) ha istituito la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione del RLST, le modalità di esercizio delle relative funzioni, le modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione;

Considerato

- che le Parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro;
- che sono maturate positive esperienze, in alcune realtà territoriali, nell'esercizio della rappresentanza in materia di salute e sicurezza attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST);

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)

convengono quanto segue

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) opera a livello provinciale nelle aziende agricole in cui non è stato designato il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza (RLS).

2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) viene designato dal Comitato Paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, anche in sede di Ente Bilaterale Agricolo Territoriale laddove costituito.

3. Il soggetto (o i soggetti) da designare devono possedere adeguate conoscenze e capacità sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sia in materia di lavorazioni agricole.

4. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative nonché con il ruolo di componente degli organismi paritetici sopra citati.

5. Le modalità di esercizio delle funzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), nonché la modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione, sono rinviate alla contrattazione provinciale.

6. Le parti territoriali valutano l'opportunità e la sostenibilità dell'eventuale presa in carico, totale o parziale, da parte dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale delle spese di gestione e funzionamento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) che opera limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

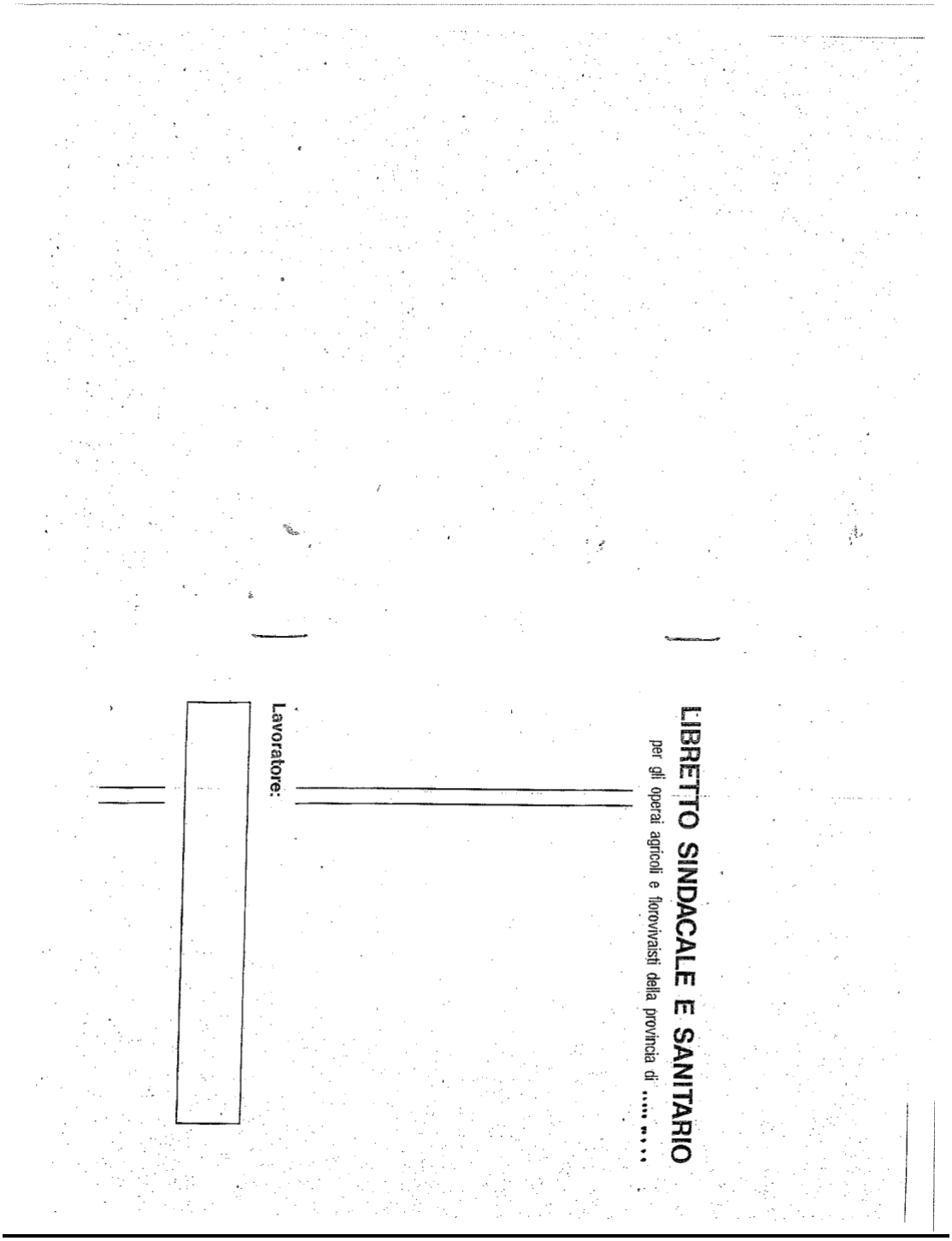
7. Restano salvi gli accordi già raggiunti in sede provinciale sul Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

CONFAGRICOLTURA
COLDIRETTI
CIA

FLAI-CGIL
FAI-CISL
UILA-UIL

Allegato n. 19

LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO



LIBRETTO SINDACALE SANITARIO

Azienda - Denominazione:	Comune di: Frazione - Via - ecc.

Lavoratore (Cognome e Nome):	
Data di nascita:	Luogo di nascita: Comune di Provincia
Residenza anagrafica: Comune di Frazione - Via N°	
Codice Fiscale:	
Iscritto alla Sezione Circoscrizionale per il collocamento di:	Iscritto alla U.S.S.L. N°: Medico di famiglia:
Libretto di lavoro: N.° (Legge 10 gennaio 1935, n. 112)	Rilasciato dal comune di:

Con rapporto di lavoro di	
☐ "ex" salariato fisso (O. T. I.)	☐ Operaio a tempo determinato (O.T.D.)
☐ Operaio a tempo indetermin. (O. T. I.)	☐ Con contratto formaz. lavoro (O.T.D.)

(N.B. - Barrare la casella corrispondente al tipo di rapporto)

OPERAI A TEMPO DETERMINATO - O. T. D.

Qualifica del lavoratore:	
Avviamenti:	☐ con richiesta nominativa ☐ per "Art. 8/bis" ☐ altro

Interruzioni di servizio:

Malattia - periodi	NOTE
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
Infortunio sul lavoro	
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
Altri eventi	
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO - O. T. I.

Qualifica del lavoratore:	
Data di assunzione: | | | | | | | |	Nulla osta N.° Data:
Rapporto di lavoro precedente:	O. T. DET. ☐ O. T. IND. ☐
Eventuali patti aggiuntivi: (Da allegare rispondendo "SI")	SI ☐ NO ☐

Interruzioni del servizio:

Cassa integrazione	NOTE
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
Malattia	
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....

Infortunio:	NOTE
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....

Altri eventi:	NOTE
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....

GIORNATE LAVORATIVE NELL'ANNO:

anno	giornate	anno	giornate	anno	giornate
19.....	.....	19.....	.....	19.....	.....
19.....	.....	19.....	.....	19.....	.....
19.....	.....	19.....	.....	19.....	.....
19.....	.....	19.....	.....	19.....	.....
19.....	.....	19.....	.....	19.....	.....

PRECEDENTI LAVORATIVI (1)

Datore di lavoro	Periodo dal	Periodo al	Settore (2)	Qualifica	compiti prevalenti/mansioni	Osservazioni

(1) solo per "O.T. Ind." ed "ex" Salariati fissi
(2) a - di campagna
b - addetti al bestiame
c - addetti ad azienda florovivaistica

TRATTAMENTI FITOSANITARI EFFETTUATI DAL LAVORATORE

Data	Tipo di trattamento	Prodotti usati	Mezzi protettivi forniti al lavoratore

SCHEDA SANITARIA (1)

Gruppo sanguigno	

Cartella clinica

Data	Patologia

Vaccinazioni

Data	Tipo	Validità

(1) Da compilarsi a cura del medico

Visite periodiche medicina preventiva

Data	Esito

Visite periodiche medicina preventiva

Data	Esito

Visite periodiche medicina preventiva

Data	Esito

SCHEDA INTEGRATIVA PER LA LAVORATRICE AGRICOLA

PREMESSA

La scheda sulla salute riproduttiva della lavoratrice è parte integrante del libretto individuale dei rischi e dei danni per la salute. I particolari fattori di rischio individuati nella scheda vanno infatti presi in considerazione in relazione a tutti gli altri presenti nel libretto individuale. La parte sanitaria della scheda costituisce un'indicazione allo specialista in ginecologia ed ostetricia della struttura pubblica per la raccolta dell'anamnesi ginecologica. Si tratta di un'indicazione media: l'anamnesi potrebbe essere sviluppata più o meno a seconda della disponibilità dello specialista e della collaborazione della lavoratrice. I dati così raccordati, per poter essere interpretati, vanno considerati da parte dello specialista nell'insieme della storia clinica.

Sulla base dell'anamnesi lo specialista svolgerà o farà svolgere tutti gli accertamenti necessari a stabilire la diagnosi e l'opportuna terapia per i disturbi in atto. Questa scheda non può essere utilizzata direttamente per indagini epidemiologiche.

SALUTE DELLA LAVORATRICE AGRICOLA

1) Fattori di rischio per la salute riproduttiva

☐ guida di trattori

☐ distribuzione di fitofarmaci

☐ rientro in colture trattate con fitofarmaci:

(tipo di coltura .....)

(numero di giorni dopo il trattamento .....)

☐ lavori in stalla:

- con esposizione a formaldeide: .....
- indicare altri tipi di disinfettanti o altri presidi medico-chirurgici usati .....

☐ lavori che comportino esposizione ad altri fattori di rischio (microclima nelle serre, postura di lavoro nella raccolta): .....

.....

NOTA BENE: Per ogni esposizione occorrono definizioni temporali di durata dell'esposizione nel corso dell'anno (e di mesi o stagioni, in cui essa avviene) e di numero di anni in cui l'esposizione è sinora avvenuta.

2) Condizioni fisiologiche e patologiche della donna in rapporto alla funzione riproduttiva:

a) Menarca (epoca d'inizio delle mestruazioni): .....

.....

b) Caratteristiche delle mestruazioni:

— ritmo: .....

— quantità: .....

— durata: .....

c) Disturbi mestruali:

☐ dismenorrea (sintomatologia dolorifica prima e/o durante le mestruazioni, o algomenorrea)

☐ disturbi del ritmo

☐ polimenorrea (mestruazioni anticipanti)

☐ oligomenorrea (mestruazioni ritardanti)

☐ amenorrea (assenza completa delle mestruazioni)

Disturbi della quantità e durata

☐ ipomenorrea (mestruazione scarsa e breve)

☐ ipermenorrea (mestruazioni abbondanti e lunghe)

☐ menorraggia (abnorme aumento della quantità e durata del ciclo)

d) Metrorraggia (perdite ematiche intermestruali): .....

.....

e) Leucorrea (perdite bianche): .....

f) Xantorrea (perdite gialle): .....

g) Menopausa (ultima mestruazione): .....

disturbi del climaterio: .....

.....

.....

h) Sterilità:

cause diagnosticate: .....

.....

i) Interruzione volontaria della gravidanza:

aborti da cause traumatiche e da cause patologiche:

.....

l) Parto prematuro:

data: .....

diagnosi etiologica: .....

modalità: .....

nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati:

.....

.....

Altri parti prematuri

.....

.....

.....

.....

m) Parto postmaturo:

data: .....

diagnosi etiologica: .....

modalità: .....

nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati:

.....

.....

.....

Altri parti postmaturi

.....

.....

.....

.....

n) Parto a termine:

data: .....

modalità: .....

nel caso di parto distocico indicare gli interventi attuati:

.....

.....

Altri parti a termine

.....

.....

.....

.....

.....

o) malformazioni nei neonati (indicare quali):

.....

.....

.....

.....

.....

NOTA BENE: 1) tra parentesi sono indicate le spiegazioni dei termini tecnici.
2) non sono ripetute le indicazioni per la raccolta di informazioni per i parti successivi al primo, che si intendono sempre valide.
3) per ogni sintomo, ovviamente, vanno date indicazioni temporali (da quanto tempo, ogni quanto tempo, ecc.).

NOTE:

Stampato da ABBIATI, Via Padova 5 in Milano nel marzo 1989

MODALITA' DI TENUTA E REGISTRAZIONE

In base alle norme dispositive del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Operai dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche, i datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti ad adottare il presente "Libretto sindacale e sanitario".
Per la tenuta e le modalità di registrazione delle annotazioni dovranno essere osservati i seguenti criteri:

— il libretto deve essere tenuto in duplice copia, dal datore di lavoro e dal lavoratore;

— le registrazioni devono essere effettuate in entrambi i libretti.
La conformità delle registrazioni fa fede di quanto annotato e registrato;

— è necessario distinguere le annotazioni e le registrazioni che riguardano gli operai a tempo determinato da quelle degli operai a tempo indeterminato.

Allegato n. 20

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, dalle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie del CCNL.[1]

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti a 4.050 giornate dichiarate nell'anno precedente, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di R.S.A.

Per i successivi rinnovi della rappresentanza con più di 15 dipendenti e più di 4.050 giornate rilevate come sopra, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

2. Composizione della R.S.U.

La RSU è composta per 2/3 da rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Associazioni firmatarie del CCNL applicato, e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata ai sindacati che abbiano stipulato il CCNL applicato.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di

[1] Il numero di 15 dipendenti, più volte richiamato, va inteso come rapporto tra le giornate di occupazione dell'azienda e l'unità equivalente, che è pari a 270 giornate.

preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto dalle Associazioni sindacali che abbiano stipulato il CCNL applicato nell'azienda, in proporzione ai voti ottenuti. FISBA, FLAI e UILA si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora il collegio sia unico, non ricorrendo i requisiti di cui all'art. 3, ma siano presenti impiegati e quadri, la quota del 33% sarà designata da FISBA, FLAI, UILA. In entrambi i casi, qualora una organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

In caso invece sia costituita l'area elettorale impiegati e quadri in base all'art. 3, il terzo riservato alle OO.SS. confederali si applica esclusivamente all'area elettorale operaia e sarà designato da FISBA, FLAI, UILA.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri.

Si costituirà una specifica area elettorale per gli impiegati e quadri comunque, a partire dalla presenza in azienda di più di 5 impiegati e quadri.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

4. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel prot. d'intesa del 23/07/93, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali o aziendali, si procederà alla elezione delle RSU nelle seguenti quantità:

- azienda da 16 a 75 dipendenti: tre RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- azienda da 76 a 100 dipendenti: quattro RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- una RSU aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.

Al momento delle elezioni, la forza lavoro presente in azienda, deve essere superiore alle 15 unità.

5. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue di assemblea retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge n. 300/70 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste dai contratti e da accordi collettivi di lavoro di diverso livello.

6. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

7. Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i loro poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dalla presente intesa unitaria.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni o di interruzione del rapporto di lavoro di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario o decaduto per interruzione del rapporto di lavoro che sia stato nominato, per elezione o designazione, dalle associazioni stipulanti

il CCNL applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente patto unitario.

8. Funzionamento della RSU

La RSU oltre che dalla stessa, può essere convocata su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del CCNL, o qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso e l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

In caso di grave e inconciliabile dissenso la questione viene demandata alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

9. Elettorato attivo e passivo

Sono elettori tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Sono eleggibili tutti i lavoratori con rapporto di lavoro in essere di durata non inferiore a 90 giornate.

10. Delegati sindacali

I delegati sindacali eletti nelle aziende a norma dei vigenti CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di leggi vigenti.

11. Rinvio all'Accordo quadro

Le regole dell'accordo quadro CGIL, CISL e UIL e del Protocollo 23.7.93 non modificate dal presente accordo quadro, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L’applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per la FISBA, FLAI, UILA e Confederdia, a non richiedere l'applicazione degli artt. di legge attinenti le RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 16 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

Parte seconda

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Presentazione delle liste

All’elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente patto unitario e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

    1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
    2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7 inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti da eleggere nella RSU del collegio.

4. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

5. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

6. Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

7. Scrutatori/rici

È in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/rici elettori/rici non candidati/e.

La designazione degli/lle scrutatori/rici deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

8. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

9. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

10. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/rice mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/la candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome del/la candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

11. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere

a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/lle votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

12. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

13. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/lle elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

14. Riconoscimento degli/lle elettori/rici

Gli/le elettori/rici per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/lle scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

15. Compiti del/la Presidente

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

16. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, *ecc*.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

17. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne da atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

18. Comitato dei/lle garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei/lle garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/le Direttore/rice dell'UPLMO o da un/a suo/a delegato/a.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

19. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto direttamente alla direzione aziendale e per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

20. Adempimenti dell'impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/lle dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

21. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato n. 21

ACCORDO SU RELAZIONI SINDACALI, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTANZA NEL SETTORE AGRICOLO

CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, FLAI-CGIL, FAI- CISL e UILA-UIL ritengono che un efficace e partecipativo sistema di relazioni sindacali sia necessario per qualificare i processi di trasformazione e innovazione in atto nel settore primario e per creare condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e l'occupazione del settore agricolo.

Settore che sempre più si sta rivelando strategico per l'economia nazionale in termini di occupazione, export, sostenibilità ambientale, attraverso la crescente valorizzazione della specificità delle produzioni italiane e l'ampliamento della gamma di attività accessorie (turismo, didattica, sociale, energia, etc.).

Al fine di accompagnare efficacemente tali processi sia sul fronte occupazionale che su quello della sostenibilità economica, le Parti ritengono necessario definire congiuntamente percorsi e linee di indirizzo per le relazioni sindacali volte ad assicurare una *governance* equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.

In particolare è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali che contribuiscano a realizzare un sistema di relazioni regolato e in grado di dare certezze a tutti gli operatori del settore agricolo, *in primis* imprese e lavoratori, in merito ai soggetti, ai livelli, ai tempi, ai contenuti e all'efficacia della contrattazione collettiva nonché sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Assetti contrattuali

Le Parti ritengono che il modello di *governance* degli assetti contrattuali debba essere in grado di accompagnare l'evoluzione dei processi produttivi e delle condizioni di lavoro in atto e, al contempo, di garantire certezza ai trattamenti economici e normativi dei lavoratori.

E' convinzione comune infatti che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinti, entro un quadro regolatorio flessibile ma coerente nel suo disegno complessivo e quindi organico e certo.

In tal senso le Parti ribadiscono congiuntamente la validità degli assetti contrattuali attualmente in vigore nel settore agricolo e ne confermano sia i livelli (nazionale e territoriale) e sia la cadenza temporale (quadriennale) in quanto rispondenti alle specifiche esigenze del settore agricolo.

Restano altresì confermati ruolo e funzioni proprie del contratto nazionale e dei contratti territoriali.

A. Contratto nazionale

Si conferma la durata quadriennale del contratto nazionale e la sua funzione di centro regolatore del sistema di relazioni tra le parti, delle condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché del ruolo e delle competenze del livello territoriale di contrattazione.

Resta altresì confermato che la dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità.

In particolare per le politiche salariali il contratto nazionale, al fine di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, dovrà continuare ad assolvere alla duplice funzione, da una parte di adeguare per il primo biennio di validità i salari definiti dai contratti territoriali, dall'altra di garantire un'idonea valorizzazione dei minimi di area.

B. Contratti di secondo livello

Resta confermato il livello provinciale come normale sede della contrattazione di secondo livello.

Restano altresì confermate la durata quadriennale del contratto territoriale - che decorre in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del contratto nazionale - e le funzioni che il contratto nazionale attribuisce al livello territoriale.

Le Parti nazionali si riservano di valutare l'opportunità di prevedere, anche in via sperimentale, in ipotesi definite e delimitate, forme e luoghi di contrattazione alternative al livello provinciale, ferma restando l'esigenza di mantenere un sistema contrattuale ispirato a criteri di semplificazione e razionalizzazione.

Tale opportunità può trovare adeguata definizione e regolamentazione nel CCNL, fermo restando che la contrattazione non potrà avvenire su materie e istituti tra loro sovrapponibili.

C. Dinamiche salariali

La dinamica degli effetti economici, sia per la parte di competenza del livello nazionale e sia per la parte di competenza del livello territoriale, sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo, degli andamenti specifici del settore agricolo e dell'andamento del costo della vita.

La verifica circa la significatività di eventuali scostamenti registratisi tra le dinamiche concordate e l'inflazione reale sarà effettuata dalle Parti in sede di

rinnovo contrattuale nazionale o provinciale secondo le rispettive competenze.

D. Salario di produttività

Le Parti ribadiscono la volontà di attribuire alla contrattazione di secondo livello il compito di individuare erogazioni legate al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

Pertanto, nel rispetto dei compiti e delle funzioni assegnate al contratto di secondo livello dagli attuali assetti contrattuali, le Parti si impegnano a definire erogazioni legate alla produttività che rispondano ai requisiti previsti dalla legislazione vigente per l'accesso ai benefici contributivi e fiscali.

Al fine di favorire la diffusione di tale tipologia di erogazioni, le Parti hanno concordato apposite linee-guida utili a definire modelli di premio variabile con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali di legge. Le linee-guida potranno essere adottate e/o riadattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze.

Le Parti si impegnano a sollecitare nelle sedi istituzionali competenti il rifinanziamento dei benefici contributivi legati alla produttività.

Democrazia e misura della rappresentanza

Il modello di relazioni sindacali del settore agricolo é informato ai principi di democrazia sindacale e di misurazione della rappresentanza.

Le parti ritengono perciò indispensabile condividere regole chiare per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori del settore agricolo, che rendano efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti a tutti i livelli.

Le intese in materia di rappresentanza possono infatti agevolare la definizione di un compiuto quadro normativo in materia di efficacia generalizzata dei contratti collettivi.

Il consolidamento di tale pilastro delle relazioni sindacali é coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

In tal senso sarebbe auspicabile una piena e leale collaborazione da parte delle istituzioni competenti, soprattutto ai fini della misurazione e della certificazione della rappresentanza delle parti che stipulano i contratti collettivi, a partire da una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale per settore e comparto nonché dei soggetti che risultano essere firmatari della predetta contrattazione.

Tale ricognizione potrebbe costituire la base per l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che assicurino il rispetto dei perimetri e dei

contenuti della contrattazione collettiva e garantiscano coerenza e funzionalità al sistema contrattuale.

La piena efficacia di tale percorso necessita altresì della misurazione della rappresentanza di parte datoriale, anche al fine di contrastare pienamente la proliferazione di contratti collettivi stipulati da soggetti privi di rappresentanza certificata che alterano la concorrenza tra le imprese e danneggiano i lavoratori. In tale ottica le parti stipulanti ritengono opportuno rinviare le modalità di definizione dei criteri di misurazione della rappresentanza datoriale ad un modello di certificazione condiviso anche con le altre associazioni datoriali.

Per quanto riguarda invece la rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, considerando le caratteristiche e le specificità del settore agricolo e delle forme di rappresentanza in esso operanti, le Parti definiscono qui di seguito le procedure e le modalità di misurazione e certificazione che possono meglio ed in maniera più coerente individuare e quantificare la presenza sindacale in agricoltura, tenendo conto anche dei principi generali in materia.

Le parti si danno reciprocamente atto che i contratti sottoscritti in coerenza con le regole qui stabilite per la misurazione e la certificazione della rappresentanza e che rispettano i percorsi di validazione della contrattazione sia a livello nazionale che territoriale di categoria sono vincolanti per tutti i soggetti stipulanti e sono efficaci ed esigibili per tutti i lavoratori impegnati nel settore.

La misurazione della rappresentanza deve avvenire sulla base di criteri oggettivi e le relative modalità di certificazione dovranno essere governate da soggetti "terzi", affinché l'intero procedimento risulti trasparente ed imparziale.

Ai fini della certificazione della titolarità a stipulare la contrattazione collettiva nazionale del settore agricolo, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali si determina sulla base dei seguenti indicatori, in concorso tra loro:

a) Dati associativi:

- numero delle deleghe aziendali per la trattenuta del contributo sindacale. Il dato sarà rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni contributive che verrà predisposta a seguito di apposita convenzione fra INPS e le Parti stipulanti;
- numero delle deleghe per la trattenuta sindacale a valere sull'indennità di disoccupazione agricola validate annualmente dall'INPS per ciascuna Organizzazione sindacale.

Tali dati saranno trasmessi dall'INPS a ciascuna organizzazione nazionale stipulante o aderente all'accordo e da questa inviati al CNEL (o altro Ente terzo) per la successiva certificazione.

b) Rappresentanza in azienda. Consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU. Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria valgono esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alla presente intesa. I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, vengono trasmessi dalle commissioni elettorali agli Osservatori Regionali territorialmente competenti (art. 8 CCNL operai agricoli e florovivaisti), i quali provvedono a raccogliere i dati comunicati, ad aggregarli per ogni organizzazione sindacale, ed a trasmetterli al CNEL (o altro Ente Terzo). Laddove siano presenti RSA ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale.

c) Bilateralità
Tenuto conto del sistema bilaterale nazionale e territoriale del settore e delle prestazioni da esso erogate che costituiscono un elemento di tutela per le imprese e per le lavoratrici e i lavoratori impiegati in agricoltura, le Parti concordano nel desumere, anche da questo sistema, un indicatore utile alla misurazione e certificazione della rappresentanza.

Rilevazione della rappresentatività

I dati così raccolti e certificati, e trasmessi con le modalità sopra individuate per ciascun indicatore, dovranno essere opportunamente ponderati dal CNEL (o altro Ente Terzo) in base a specifici pesi percentuali individuati da un apposito regolamento adottato dalle Parti con separato accordo che dovrà definire il peso specifico di ciascun indicatore con un rapporto equilibrato tra il dato associativo (a) e quello relativo alla rappresentanza in azienda (b). Sarà attribuito un peso adeguato anche alle attività svolte nel sistema bilaterale (c).

Al fine di garantire la massima trasparenza del processo di rilevazione e certificazione della rappresentatività, sarà costituita un'apposita Commissione tecnica paritetica di 6 membri (un rappresentante per ogni organizzazione) col compito di monitorare l'attuazione della presente intesa e di intervenire, in caso di necessità, presso le istituzioni pubbliche coinvolte nella rilevazione dei dati.

Titolarità ed efficacia della contrattazione

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale del settore agricolo le organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività certificata su base nazionale, secondo quanto previsto nel presente accordo, non inferiore al 5% e che siano in possesso di una rappresentanza certificata nella stessa percentuale minima (5%) in almeno il 50% delle province nelle quali vengono stipulati i contratti collettivi provinciali agricoli.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, FAI, FLAI e UILA decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali si impegnano, in ogni caso, a favorire la presentazione di piattaforme unitarie.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 51% della rappresentanza, come sopra determinata, sarà efficace ed esigibile per tutti i destinatari. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per tutte le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le Parti firmatarie, si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a fare in modo che le rispettive strutture aderenti e le rispettive articolazioni territoriali si attengano a quanto concordato nel presente accordo.

Le parti si impegnano a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui condivisi, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie.

~~~

Relazioni sindacali

E' volontà comune delle Parti intervenire prioritariamente in questa sede, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni sindacali e la contrattazione:

a. *welfare*
b. formazione
c. mercato del lavoro
d. sicurezza sul lavoro
e. partecipazione

a) Welfare

A fronte della progressiva contrazione del sistema universale di welfare pubblico - dovuta principalmente all'andamento demografico ed alla (bassa) crescita economica - le Parti del presente accordo ritengono di poter contribuire alla realizzazione di un welfare contrattuale coordinato ed integrato attraverso la valorizzazione del sistema della bilateralità agricola.
~~~

Le buone relazioni sindacali che caratterizzano il settore agricolo hanno consentito di sviluppare, nel tempo, una serie di organismi (enti bilaterali), che assolvono importanti funzioni in favore dei datori di lavoro e dei lavoratori sia a livello nazionale che territoriale.

Le Parti credono fortemente nella bilateralità, e intendono rafforzare e razionalizzare il relativo sistema alla luce delle esperienze già maturate e delle possibili prospettive future.

A tal fine è stato ridisegnato e razionalizzato il sistema di bilateralità in agricoltura, attraverso la costituzione di un unico Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN) che assolve ad una serie di funzioni in materia di prestazioni sanitarie integrative, sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro, pari opportunità, fabbisogni formativi, etc. che in precedenza erano svolte da una pluralità di organismi. Le prestazioni sanitarie integrative sono assicurate per il tramite di un apposito fondo denominato FISA.

Anche per il livello territoriale è stato previsto un nuovo sistema di bilateralità – in via di completamento – che trasforma le preesistenti Casse *extra legem provinciali* in Enti Bilaterali agricoli territoriali attribuendo loro ulteriori compiti previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

In tale contesto le Parti ritengono che il rinnovato sviluppo del welfare contrattuale possa contribuire a realizzare un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Le Parti si impegnano dunque a creare le condizioni per un miglior coordinamento delle attività svolte dai diversi enti bilaterali al fine di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione collettiva in materia di welfare integrativo e, al contempo, ad approfondire tutte le ulteriori possibilità di sviluppo del sistema di welfare contrattuale.

Una particolare attenzione deve essere riservata alla previdenza complementare, che deve essere rafforzata sia in termini di crescita dimensionale (rilancio adesioni) e sia in termini di gestione amministrativa e finanziaria (affidamento all'ENPAIA).

b) formazione

La formazione continua dei lavoratori rappresenta un elemento qualificante ed imprescindibile del sistema produttivo del settore primario, come dimostra la ormai decennale esperienza del fondo interprofessionale FOR.AGRI che é riuscito a svolgere efficacemente la propria funzione in un settore che presenta indubbie particolarità come quello agricolo in cui l'occupazione é prevalentemente a carattere stagionale e con prestazioni discontinue.

La competitività delle imprese agricole italiane si fonda sempre più sul patrimonio di competenze dei lavoratori del settore e sulla capacità di adeguarle ai processi di trasformazione della produzione e del lavoro.

In questo quadro le Parti ritengono che occorra potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite nei percorsi di apprendimento, al fine di rafforzare le capacità di attivazione dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Ritengono inoltre che sia necessario far leva sul sistema educativo del Paese, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica e della formazione professionale, con l'obiettivo dell'acquisizione delle competenze e dell'occupabilità dei giovani, anche attraverso un più stretto collegamento con il mondo del lavoro.

In tal senso le Parti intendono ulteriormente valorizzare l'apprendistato quale forma di ingresso nel mercato del lavoro, attraverso la disciplina delle forme di apprendistato cd. "duale" (acquisizione del diploma e alta formazione) e l'impegno ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

Le Parti condividono inoltre la necessità di continuare a sviluppare la formazione continua. A tal fine si impegnano ad attivarsi nei confronti delle istituzioni competenti affinché i fondi professionali siano messi nella condizione di operare con regole certe e possano contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'INPS. Si impegnano inoltre a valorizzare e qualificare maggiormente l'attività di FOR.AGRI, destinando quote sempre più importanti alle iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze innovative, quali ad esempio quelle relative all'agricoltura di precisione.

c) mercato del lavoro

Le Parti ritengono indispensabile l'attuazione di specifiche politiche attive del lavoro in agricoltura che – attraverso l'attivazione delle sezioni territoriali della rete del lavoro agricolo di cui alla legge n.199/2016 - rendano possibili interventi concreti che possano favorire condizioni di legalità, trasparenza e tracciabilità nei rapporti di lavoro con l'obiettivo di contrastare ogni forma di caporalato, intermediazione illecita e sfruttamento della manodopera; vanno a tal fine realizzate iniziative sul versante del collocamento della manodopera volte a favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro anche mediante l'intervento del sistema della bilateralità, in convenzione con le Istituzioni competenti.

Ritengono opportuno promuovere iniziative, anche attraverso la bilateralità territoriale, con i soggetti competenti, di contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, per la gestione dei flussi di manodopera stagionale, per dare assistenza ai lavoratori stranieri immigrati.
Ritengono inoltre necessario promuovere ed indirizzare idonee politiche formative e del lavoro, con particolare riferimento alle problematiche dei lavoratori migranti.

Le Parti, altresì, condividono di ricercare soluzioni a livello territoriale volte a favorire iniziative per organizzare in maniera efficace il trasporto delle

lavoratrici e dei lavoratori agricoli fino al luogo di lavoro, anche stipulando convenzioni con gli enti locali.

d) sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sul lavoro nelle imprese agricole resta uno dei principali obiettivi delle Parti firmatarie del presente accordo, come dimostra l'impegno congiunto, anche in sede bilaterale, per l'attuazione di concrete azioni formative e prevenzionali, sia a livello nazionale che territoriale.

Per favorire e migliorare costantemente le azioni volte a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori agricoli, le Parti ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con l'INAIL per la realizzazione delle attività istituzionali di prevenzione, ricerca e formazione.

e) partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il settore agricolo richiedono coinvolgimento e partecipazione che determinano una diversa relazione tra impresa, lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato, con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi vanno sostenuti con un sistema di relazioni sindacali più flessibile che incoraggi quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi di innovazione, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese ed alla valorizzazione del lavoro.

Le Parti considerano, altresì, un’opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell’impresa.

~~~

Norme finali

Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

I soggetti firmatari sono vincolati al rispetto del presente accordo e la violazione, anche successiva, di quanto sopra previsto comporta l'automatica decadenza dall'accordo della Confederazione datoriale/sindacale interessata.
~~~

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di 4 mesi.

Per quanto riguarda la categoria dei quadri e degli impiegati agricoli - per i quali esiste una contrattazione collettiva separata - le Parti si riservano, fermi restando i principi generali qui delineati, di addivenire ad uno specifico accordo.

p. la FLAI -CGIL

p.la CONFAGRICOLTURA

_____ _____

p. la FAI- CISL

p. la COLDIRETTI

_____ _____

p. la UILA - UIL

p. la C.I.A.

_____ _____

INDICE

TITOLO I
PARTE INTRODUTTIVA

art. 1	Oggetto del contratto	pag.
art. 2	Struttura e assetto del contratto	“
art. 3	Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo	“
art. 4	Efficacia del contratto	“
art. 5	Sviluppo economico e occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi	“

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

art. 6	Sistema della bilateralità	pag.
art. 7	Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.)	“
art. 8	Casse *extra legem*/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali	“
art. 9	Osservatori	“
art. 10	Sistema di formazione professionale e continua	“
art. 11	Commissione nazionale paritetica per le “Pari opportunità”	“
art. 12	Mercato del lavoro: azioni bilaterali	“

TITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

art. 13	Assunzione	pag.
art. 14	Contratto individuale	“
art. 15	Periodo di prova	“
art. 16	Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori	“
art. 17	Rapporto di lavoro a tempo parziale	“
art. 18	Apprendistato	“
art. 19	Somministrazione di lavoro	“
art. 20	Riassunzione	“
art. 21	Categorie di operai agricoli	“
art. 22	Categorie di operai florovivaisti	“
art. 23	Trasformazione del rapporto	“
art. 24	Mobilità territoriale della manodopera	“
art. 25	Lavoratori migranti	“
art. 26	Trasporti e asili nido	“
art. 27	Pari Opportunità	“
art. 28	Convenzioni – Programmi di assunzione	“
art. 29	Vendita dei prodotti sulla pianta	“
art. 30	Appalti	“

TITOLO IV
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

art. 31	Classificazione	pag.
art. 32	Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli	“
art. 33	Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti	“

TITOLO V
NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

art. 34	Orario di lavoro	pag.
art. 35	Riposo settimanale	“
art. 36	Ferie	“
art. 37	Ferie solidali	“
art. 38	Permessi per formazione continua	“
art. 39	Permessi straordinari e congedi parentali	“
art. 40	Permessi per corsi di recupero scolastico	“
art. 41	Giorni festivi operai agricoli	“
art. 42	Giorni festivi operai florovivaisti	“
art. 43	Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli	“
art. 44	Lavoro straordinario, festivo, notturno florovivaisti	“
art. 45	Interruzioni e recuperi operai agricoli	“
art. 46	Interruzioni e recuperi operai florovivaisti	“
art. 47	Attrezzi e utensili	“
art. 48	Organizzazione del lavoro	“
art. 49	Trasferimenti operai agricoli	“

TITOLO VI
NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

art. 50	Retribuzione	pag.
art. 51	Ex scala mobile	“
art. 52	Tredicesima mensilità	“
art. 53	Quattordicesima mensilità	“
art. 54	Scatti di anzianità	“
art. 55	Obblighi particolari tra le parti	“
art. 56	Rimborso spese	“
art. 57	Cottimo	“
art. 58	Trattamento di fine rapporto	“

TITOLO VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

art. 59	Previdenza e assistenza	pag.
art. 60	Fondo nazionale di previdenza complementare	“
art. 61	Malattia e infortunio operai agricoli	“
art. 62	Malattia e infortunio operai florovivaisti	“
art. 63	Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli	“
art. 64	Cassa integrazione salari	“
art. 65	Anticipazione trattamenti assistenziali	“
art. 66	Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (F.I.S.A.)	“
art. 67	Welfare integrativo a livello nazionale	“
art. 68	Lavori pesanti o nocivi	“
art. 69	Tutela della salute dei lavoratori	“
art. 70	Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze	
art. 71	Libretto sindacale e sanitario	“
art. 72	Lavoratori tossicodipendenti	“

TITOLO VIII
SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

art. 73	Trapasso di azienda	pag.
art. 74	Servizio militare	“
art. 75	Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	“
art. 76	Dimissioni per giusta causa	“
art. 77	Preavviso di risoluzione del rapporto	“
art. 78	Norme disciplinari operai agricoli	“
art. 79	Norme disciplinari operai florovivaisti	“
art. 80	Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti	“

TITOLO IX
DIRITTI SINDACALI

art. 81	Delegato d’azienda operai agricoli	pag.
art. 82	Delegato d’azienda operai florovivaisti	“
art. 83	Tutela del delegato di azienda	“
art. 84	Rappresentanze sindacali unitarie	“
art. 85	Riunioni in azienda	“
art. 86	Permessi sindacali	“
art. 87	Permessi per le assemblee di Agrifondo	“
art. 88	Contributo contrattuale	“
art. 89	Quote sindacali per delega	“

TITOLO X
NORME FINALI

art. 90	Controversie individuali	pag.
art. 91	Controversie collettive	"
art. 92	Condizioni di miglior favore	"
art. 93	Contrattazione provinciale operai agricoli	"
art. 94	Contrattazione provinciale operai florovivaisti	"
art. 95	Esclusività di stampa. Archivi contratti	"

Allegati

n. 1	*Tabella n. 1* – minimi salariali di area mensili operai agricoli	pag.
	Tabella n. 2 – minimi salariali di area orari operai florovivaisti	"
n. 2	Accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai	"
n. 2-*bis*	Accordo di risoluzione del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato	
n. 3	Protocollo d'intesa per un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività del settore agricolo	"
n. 4	Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività	"
n. 5	Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura	"
n. 6	Accordo su *"Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici"*	
n. 7	Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione degli strumenti della bilateralità territoriale	"
n. 8	Regolamento per il funzionamento degli Osservatori	"
n. 9	Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura	"
n. 10	Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere	"
n. 11	Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d.lgs. n. 81/2015	"
n. 12	Accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo	
n. 13	Tabella indennità di anzianità	
n. 14	Accordo sui termini di corresponsione del Trattamento di fine rapporto agli operai a tempo determinato	"
n. 15	Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti, per i quadri e gli impiegati agricoli – Accordo istitutivo	"
n.16	Elenco "Grandi interventi chirugici"	"

n. 17	Protocollo d'intesa su *"Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori"*	"
n. 18	Accordo per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale	"
n. 19	Libretto sindacale e sanitario	
n. 20	Protocollo d'intesa per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti	"
n. 21	Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo	"