

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per gli operai agricoli e florovivaisti

01-03-2017 / 28-02-2021

FEDERAZIENDE
CONFEDERAZIONE DELLE PICCOLE
MEDIE IMPRESE, DEI LAVORATORI
AUTONOMI E DEI PENSIONATI

FEDERDIPENDENT
CONFEDERAZIONE DEI LAVORO
DIPENDENTI E DEI PENSIONATI

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI**

L'anno 2017 giorno 1 del mese di MARZO in Roma,

tra

FEDERAZIENDE – Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese, dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati – in persona del Presidente Pro-tempore / Legale Rappresentante **Dott. ELENO MAZZOTTA**;

FEDERDIPENDENTI – Confederazione Nazionale dei lavoratori Dipendenti e dei Pensionati – in persona del Presidente Pro-tempore / Legale Rappresentante **Rag. RESINATO SIMONE**

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 florovivaistiche¹ e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

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;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

ART. 2 – Struttura ed assetto del contratto

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

Contratto nazionale

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse

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.

prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

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. 86 e 87 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.

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

Il presente contratto ha durata quadriennale e decorre dal 01-3-2017 e scade il 28/2/2021

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo 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 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.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 – Sistema delle relazioni

Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.

In particolare, le relazioni tra le parti si svolgono, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti al rapporto di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi.

ART. 6 – 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;
- 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.

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 entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

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;
- 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. 83;

- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

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

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 ad apposito regolamento.

ART. 7 – Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su tre 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) E.B.I.N. – ENTE BILATERALE NAZIONALE
- 3) Centro di formazione agricola.

- 1) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art. 118 della legge 388/2000, è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30, di cui all'art. 25, comma 4, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste (100 per cento nelle aree dell'obiettivo 1 e 50 per cento nelle altre aree).

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 ad *EBIN* per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

- 2) *EBIN* è l'organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi, e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli organismi simili a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli organismi bilaterali degli altri settori. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, *EBIN* fa riferimento alle sedi territoriali (osservatori) previsti dal CCNL e ai Centri di formazione agricola.
- 3) 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.

Per la costituzione del Fondo per la formazione continua le parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento) entro il 31 dicembre 2014. Le modalità ed i criteri di costituzione dei Centri di formazione agricola, nel rispetto delle indicazioni contenute nel presente articolo, sono demandati ai Contratti provinciali.

ART. 8 – 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 dicembre 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. 9 – Mercato del lavoro: azioni bilaterali

Le parti,




FEDERAZIENDE
CONFEDERAZIONE DELLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE, DEI LAVORATORI
AUTONOMI E DEI PENSIONATI


FEDERDIPENDENTI
CONFEDERAZIONE DEI LAVORATORI
DIPENDENTI E DEI PENSIONATI

- visto il d.lgs. 469/97, 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. 24 del presente CCNL, dalla legge 608/96 e dal d.lgs. n. 146/97, 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. 10 – 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. 18 e 19);
- 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. 18 e 19);

- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera “c” artt. 18 e 19).

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. 11 – 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 18 e 19, 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 18 e 19 con le modalità previste dall’art. 20, 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. 12 – 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. 13 – 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 ottobre 1967, n. 977, così come modificata dal d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e dal d.lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque di età inferiore ai 16 anni compiuti.

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 marzo 2001, n. 151).

ART. 14 – 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. 12 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 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.

ART. 15 – Apprendistato professionalizzante

Le Parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro – definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 49 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

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

Durata

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

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	20 mesi	20 mesi	20 mesi	60 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	24 mesi	48 mesi
Terza			24 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.

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

In caso di malattia all'apprendista deve essere corrisposto il 50 per cento della retribuzione ordinaria spettante per un massimo di 45 giorni su base annua.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda è tenuta ad integrare il trattamento INAIL fino all'80 per cento della retribuzione ordinaria spettante.

I trattamenti di cui sopra possono essere corrisposti per il tramite delle casse integrazione *extra legem* provinciali.

Inquadramento e retribuzione

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

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

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

Formazione

Qui di seguito si definiscono gli aspetti della formazione demandati alla contrattazione collettiva (modalità di erogazione e articolazione della formazione esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna, *etc.*), nonché tutti quegli altri aspetti necessari a consentire alle imprese agricole l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

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

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

La formazione potrà essere erogata anche con modalità *e-learning*, *on the job*, e in affiancamento.

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

Le Parti si danno atto che, ai sensi dell'articolo 49, comma 5, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le Parti – al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante – definiscono i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5-*bis* del citato art. 49, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Tali profili formativi – per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche – potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico di *EBIN*.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Fino a piena attuazione dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, i giovani di età fra 16 e 18 anni potranno essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi della legge 196/1997. Agli stessi saranno

comunque riconosciuti i trattamenti economico-normativi di cui al presente articolo.

Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'attuazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

ART. 16 – Somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 20 e seguenti del d.lgs. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa 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. 626/94;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o 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 nella sezione circoscrizionale 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 equivalente².

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.

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.

ART. 17 – Riassunzione

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 10 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 79/83 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 223/1991 non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

ART. 18 – 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 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 57 e 60.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data dell'1 settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge 633/49 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. 11, o nelle convenzioni di cui all'art. 24, 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.

ART. 19 – 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 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 58 e 60.

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. 11, o nelle convenzioni di cui all'art. 24, 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.

ART. 20 – 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 18 e 19 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 18 e 19 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. 21 – 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.

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.

In tali incontri le parti esamineranno, altresì, gli eventuali programmi di assunzione stagionali od annuali, presentati dalle aziende alle competenti strutture pubbliche del collocamento, per la stipula delle convenzioni previste dalla legge 56/87 con "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro".

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 degli Uffici di collocamento 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.

ART. 22 – 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. 23 – 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. 24 – Convenzioni

Preso atto che:

- l'azienda o il gruppo di aziende, sulla base dell'art. 17 della legge 28 febbraio 1987 n. 56 (*"Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro"*) possono proporre, anche tramite le proprie associazioni sindacali, programmi di assunzioni di lavoratori ai competenti organi di collocamento;
- sulla base di tali programmi e dell'esame preventivo con le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie del contratto, gli Organismi di collocamento³ possono stipulare convenzioni con le singole aziende o con gruppi di aziende nelle quali siano stabiliti, tra l'altro, i tempi delle assunzioni, i profili professionali e le mansioni dei lavoratori da assumere.

Le parti, anche allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni corrispondenti alle 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) i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti organi di collocamento agricolo. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nei competenti organi di collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

Impegno a Verbale

Le parti, al fine di favorire una applicazione delle convenzioni di cui all'art. 17 della legge 56/1987 da parte delle aziende, concordano di intervenire congiuntamente nelle opportune sedi per prevedere un'ulteriore e specifica fiscalizzazione aggiuntiva degli oneri sociali per la manodopera assunta.

ART. 25 – Raccolta dei prodotti sulla pianta

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione all'Ente competente all'accertamento della manodopera, secondo le modalità e nei termini stabiliti dalle delibere delle Commissioni regionali tripartite.

Dichiarazione del Ministro del Lavoro Raccolta prodotti sulla pianta

In relazione all'estendersi dell'intervento di imprese non agricole in attività colturali proprie del processo agricolo, specie attinenti la raccolta dei prodotti, il ministero del Lavoro sottolinea che – in applicazione delle leggi vigenti – i lavoratori impiegati in queste attività sono da considerare agricoli e che queste aziende sono tenute ad applicare il più favorevole inquadramento di cui godono i lavoratori ai fini normativi, salariali, previdenziali ed assistenziali.

Il ministero del Lavoro sottolinea inoltre come la richiesta di manodopera per le attività in questione – così come ovviamente per tutta l'attività delle altre aziende agricole – deve essere effettuata alla Sezione dell'ufficio del lavoro nella cui circoscrizione deve essere eseguita la prestazione di lavoro

e l'avviamento al lavoro deve essere effettuato dando la precedenza ai lavoratori dell'azienda ed a quelli iscritti nella Sezione medesima.

ART. 26 – Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro

Considerato che all'atto del rinnovo del presente CCNL risultano presenti in Parlamento, ma non ancora approvati, disegni di legge per un'organica riforma del mercato del lavoro, le Parti si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dall'emanazione dei suddetti provvedimenti di legge, per concordare gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva e per apportare alle norme contrattuali le modifiche e/o integrazioni necessarie.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 27 – 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.

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.

Norma transitoria

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento del minimo della terza area previsto dall'art. 45 del CCNL, 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.

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, 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 che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine;
- 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;
 - 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: 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: 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, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

Livello "b" - ex specializzati

- vivaisti;
- potatore;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;
- conduttori patentati di autotreni – automezzi – trattori;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre.

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.

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 e di mezzi meccanici semoventi;
- trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

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.

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.

Impegno a Verbale

Le Parti convengono di istituire 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 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.

ART. 28 – 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.

ART. 29 – 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. 30 – Orario di lavoro

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

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 8 aprile 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 75 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, 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, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo 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. 31 – 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 ottobre 1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4 agosto 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 e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370.

ART. 32 – 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 ottobre 1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 4 agosto 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. 45.

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 30, commi 2 e 3, il computo delle ferie è rapportato a ore.

ART. 33 – 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 53/2000 e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge 388/2000, 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 53/2000.

ART. 34 – Permessi straordinari e congedi parentali

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

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge⁴.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

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 attuativi⁵.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001, 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. 35 – Permessi per corsi di recupero scolastico

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

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di 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.

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

ART. 36 – 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 Nazionale⁶
- 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 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 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. 45 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. 38.

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività sopresse 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 marzo 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 marzo 1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette *ex* festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

ART. 37 – 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 Nazionale⁷
- 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

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 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 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. 19 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. 45 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. 39.

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 marzo 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 marzo 1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette *ex* festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

ART. 38 – 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. 36;
- 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 due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario
- lavoro festivo
- lavoro notturno

25 % **FEDERAZIENDE**
35 % **CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE, DEI LAVORATORI
AUTONOMI E DEI PENSIONATI**

FEDERDIPENDENTI
CONFEDERAZIONE DEI LAVORATORI
DIPENDENTI E DEI PENSIONATI

- 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. 45.

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 per i quali i contratti provinciali abbiano stabilito un'adeguata particolare tariffa, non si farà luogo alle maggiorazioni per il lavoro notturno.

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.

ART. 39 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti

Si considera:

- a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 30;
- b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 37;
- c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 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 250 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. 45.

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.

ART. 40 – 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, 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 agosto 1972, n. 457.

ART. 41 – 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 1972, n. 457.

ART. 42 – 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. 43 – 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 6.

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. 44 – 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. 45 – Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 27 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.

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. 20, 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 secondo 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 mese⁸.

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.

ART. 46 – Ex scala mobile

Nei salari contrattuali è contenuta l'indennità di contingenza così come stabilita dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38 e dalla legge 13 luglio 1990, n. 191 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 47 – 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. 45.

ART. 48 – 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. 45.

ART. 49 – Scatti di anzianità

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.

ART. 50 – 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. 45.

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. 51 – 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. 52 – Classificazione e retribuzione per età

La classificazione e retribuzione per gli operai è determinata, per ciascun profilo professionale di cui all'art. 27, in relazione all'età, nel modo seguente:

- oltre i 16 anni: 100 per cento;
- dai 15 ai 16 anni compiuti: 90 per cento⁹.

Considerato che la legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificata dal d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345, dispone un orario settimanale ridotto e un periodo più lungo di ferie per i bambini e gli adolescenti, le Organizzazioni provinciali, in sede di applicazione del presente contratto nazionale, concorderanno opportuni accorgimenti intesi ad evitare conseguenze economiche negative per detti operai.

ART. 53 – 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. 54 – 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° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

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 .

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

E' costituito un Fondo nazionale con la finalità di accantonare il trattamento di fine rapporto degli operai a tempo determinato.

Il versamento della contribuzione al Fondo di cui al precedente comma viene effettuato a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno

successivamente stabilite tra le parti e partirà contemporaneamente ai versamenti previsti per il Fondo di previdenza integrativa.

TITOLO VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

ART. 55 – 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. 56 – Fondo nazionale di previdenza complementare

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa così come prevista dal d.lgs. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'art. 4 del d.lgs. 173/1998, le parti convengono di istituire un Fondo di previdenza complementare volontaria attraverso l'individuazione di strumenti adeguati che tengono conto delle specifiche caratteristiche del settore.

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 all'iscrizione al fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- il 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

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.

Per la costituzione del Fondo, le parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento) entro il 31 dicembre 2014.

Impegno a verbale

Le parti si adopereranno immediatamente e congiuntamente nelle sedi opportune per ottenere a favore delle aziende agricole e di tutti i lavoratori la piena ed effettiva deducibilità dei costi sostenuti per la previdenza complementare.

Impegno a verbale

Le Parti convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo nonché della sua pubblicizzazione alle imprese ed ai lavoratori dipendenti, la somma di € 2,58 a carico dei datori di lavoro, quale contributo *una tantum* da versare entro 60 giorni dalla data di costituzione del Fondo con le modalità che verranno definite dalla Commissione.

ART. 57 – 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.

ART. 58 – 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 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 giugno 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 4° e 5° comma precedenti.

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

ART. 59 – 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 giugno 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.

ART. 60 – Cassa integrazione salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa 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 in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge 457/1972, 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. 61 – 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. 62 – Fondo integrativo sanitario

Le parti concordano di istituire un fondo integrativo sanitario. Talchè verranno redatti Statuto e regolamento.

ART. 63 – 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. 64 – 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.

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 rigosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare – oltre a quanto previsto dal Contratto e dalla legge 20 maggio 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. 33 del presente CCNL, nell’arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

ART. 65 – Libretto sindacale e sanitario

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario.

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

ART. 66 – 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 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. 67 – 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. 68 – Omissis

...

ART. 69 – 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 604/1966 e 300/1970, come modificate dalla legge 108/1990.

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. 71 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. 83, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della legge 108/1990, 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 dicembre 1981 n. 791, convertito, con modificazioni, con la legge 26 febbraio 1982 n. 54.

ART. 70 – 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. 71 – 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. 72 – 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. 83.

ART. 73 – 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. 74 – 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. 73 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. 83, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

ART. 75 – 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, 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. 77 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.

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. 76 – 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, 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. 77 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.

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. 77 – 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. 78 – omissis

...

ART. 79 – 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.

ART. 80 – 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 75 e 76 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.

ART. 81 – 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. 82 – 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. 83 – 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. 27 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. 6.

ART. 84 – 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. 85 – 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. 86 – 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. 6 – Osservatori
- art. 10 – Assunzione
- art. 14 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 15 – Contratto di apprendistato
- art. 17 – Riassunzione
- art. 22 – Lavoratori migranti
- art. 27 – Classificazione
- art. 30 – Orario di lavoro
- art. 31 – Riposo settimanale
- art. 33 – Permessi per formazione continua
- art. 35 – Permessi corsi recupero scolastico
- art. 38 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 40 – Interruzioni e recuperi operai agricoli
- art. 43 – Organizzazione del lavoro
- art. 45 – Retribuzione
- art. 50 – Obblighi particolari tra le parti
- art. 51 – Rimborso spese
- art. 52 – Classificazione e retribuzione per età

- art. 53 – Cottimo
- art. 59 – Integrazione trattamento malattia ed infortuni sul lavoro
- art. 63 ^L – Lavori pesanti o nocivi
- art. 64 – Tutela della salute dei lavoratori
- art. 72 – Norme disciplinari operai agricoli
- art. 75 – Delegato d’azienda
- art. 82 – Quote sindacali per delega
- art. 88 – Riforma degli strumenti delle attività bilaterali

Le parti sono impegnate a rispettare ed 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 ed all’indennità di vacanza contrattuale di cui all’art. 2.

ART. 87 – 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 14, 15, 17, 22, 27, 30, 33, 35, 43, 45, 50, 51, 52, 53, 63, 64, 82 e 88;
- 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 di mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto ed all'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2.

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.88 – Attività bilaterali – EBIA – Ente Bilaterale Nazionale del comparto Agricolo

Impegni delle parti

Le parti, al fine di garantire una effettiva, organica ed estesa applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di mercato del lavoro, di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in favore degli operai agricoli e florovivaisti, nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, stabiliscono di costituire un ente bilaterale denominato EBIA – Ente bilaterale Nazionale del comparto Agricolo. Le somme da destinare a detto Ente verranno

FEDERAZIENDE
CONFEDERAZIONE DELLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE DEI LAVORATORI
AUTONOMI E DEI PENSIONATI

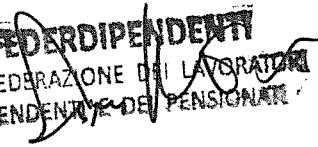
concordate tra FEDERAZIENDE e FEDERDIPENDENTI con apposito Regolamento.

Più specificatamente l'EBIA avrà un ruolo cruciale in ambito di sicurezza nei luoghi di lavoro oggetto del presente contratto e nei relativi percorsi formativi con le imprese di settore e loro dipendenti. L'Ente Bilaterale Nazionale del comparto Agricolo in sigla EBIA promuoverà richiesta di stipula convenzione con l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ed avente ad oggetto la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento del citato Ente.

Letto, approvato e sottoscritto.

LE PARTI


FEDERAZIENDE
CONFEDERAZIONE DELLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE, DEI LAVORATORI
AUTONOMI E DEI PENSIONATI


FEDERDIPENDENTI
CONFEDERAZIONE DEI LAVORATORI
DIPENDENTI E DEI PENSIONATI

SECRET
NOFORN
UNCLASSIFIED