

CCNL Agricoltura Operai

del 19 giugno 2018

Scadenza normativa: 31 dicembre 2021

Costituzione delle parti

Il 19.6. 2018, in Roma,

tra:

- la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana,

rappresentata dal Presidente, assistito dal Direttore Generale, dal Direttore dell'area sindacale e da funzionari dell'area sindacale, nonché dai componenti la Delegazione confederale,

con la partecipazione:

- della Federazione Nazionale dei Proprietari Conduttori in economia, rappresentata dal Presidente;

- della Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in economia, rappresentata dal Presidente;

- della Federazione Italiana Impresa Agricola Familiare, rappresentata dal Presidente;

- dell'Associazione Italiana Costruttori del Verde, rappresentata dal Presidente;

- dell'Associazione Piscicoltori Italiani (API), rappresentata dal Presidente;

- la Confederazione Nazionale Coldiretti, rappresentata dal Presidente, in nome e per conto delle Federazioni Nazionali aderenti, assistito dai Vice Presidenti, dal responsabile del settore sindacale, dai membri della Giunta esecutiva, dal Segretario Generale, dal Capo Area Gestione del Personale Lavoro e Relazioni Sindacali;

la Cia - Agricoltori Italiani, rappresentata dal Presidente, assistito dal Vice Presidente, dal Direttore Nazionale e dal Responsabile Ufficio del Presidente Relazioni esterne e territoriali, dal Responsabile Lavoro e Relazioni Sindacali, dai componenti una delegazione dell'Ufficio Relazioni Sindacali;

e

- la Flai-Cgil, rappresentata dal Segretario Generale, dai Segretari Nazionali, dal Dipartimento Agricoltura e dai componenti di una delegazione trattante assistiti dal Segretario Generale Confederale;

- la Fai-Cisl, rappresentata dal Segretario Generale, dai Segretari Nazionali, assistiti dai segretari regionali;

- la Uila-Uil, rappresentata dal Segretario Generale, dai Segretari Nazionali, dal Tesoriere, dai componenti una delegazione trattante;

in applicazione dell'Accordo nazionale di rinnovo sottoscritto in pari data, si è stipulato il presente C.C.N.L. per gli Operai Agricoli e Florovivaisti, da valere in tutto il territorio della Repubblica Italiana.

Titolo I – Parte Introduttiva

Articolo 1

Oggetto del contratto

Il presente C.C.N.L. regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende Florovivaistiche (1) e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli operai agricoli da esse dipendenti (2).

Il C.C.N.L. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 c.c. e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende Ortofrutticole;

- le aziende Oleicole e i frantoi;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di Allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura) (3);
- le aziende Vitivinicole;
- le aziende Funghicole;
- le aziende Casearie;
- le aziende Tabacchicole;
- le aziende Faunistico-venatorie;
- le aziende Agrituristiche;
- le aziende di Servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende di Coltivazioni idroponiche.

(1) Sono Florovivaistiche le aziende:

- vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- produttrici di piante ornamentali da serra;
- produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

(2) Per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai si vedano gli All. 2 e 2 bis del presente C.C.N.L.

(3) Per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e i loro operai si veda anche l'accordo del 19.6.2018 (Cfr. All. 5).

Articolo 2

Struttura ed assetto del contratto

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

Contratto Nazionale

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

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

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

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

Contratto Provinciale

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

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 92 e 93 del C.C.N.L., secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

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

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

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

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

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

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

* * *

Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (artt. 92 e 93 del presente Contratto), per i quali - ferma restando l'applicazione del presente C.C.N.L. - definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

Aziende pluri-localizzate

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

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

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti.

Nota a verbale

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

Nota a verbale

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. hanno sottoscritto il 19.6.2018 un "Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore Agricolo" (All. 20).

Articolo 3

Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo

Il presente Contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 22.10.2014 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dall'1.1.2018 e scade il 31.12.2021.

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.

Articolo 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.

Articolo 5

Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

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

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

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

Titolo II – Relazioni sindacali

Articolo 6

Sistema della bilateralità

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

- Ente bilaterale agricolo nazionale, denominato EBAN di cui all'art. 7 del presente C.C.N.L.;
- Casse Extra-legem provinciali/Enti bilaterali agricoli territoriali di cui all'art. 8 del presente C.C.N.L.

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

Norma transitoria

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

- Osservatori nazionale, regionali, provinciali di cui all'art. 9 del C.C.N.L.;
- "Centri di formazione agricola" di cui all'art. 10 del C.C.N.L.;
- "Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità" di cui all'art. 11 del C.C.N.L.;
- "Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro" e "Comitati paritetici provinciali per la salute e la sicurezza sul lavoro" previsti dall'Accordo 19.6.2018 (All. 6).

Articolo 7

Ente Bilaterale Agricolo Nazionale

Le Parti istituiscono un Ente bilaterale agricolo nazionale, denominato EBAN, con il compito di:

- a) assicurare, attraverso il Fondo di cui all'art. 65, prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio sanitario nazionale agli Operai Agricoli e Florovivaisti e ai loro familiari a carico;
- b) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di "welfare" e di integrazione al reddito individuati dall'art. 66 del presente C.C.N.L. o da appositi accordi stipulati dalle parti istitutive;
- c) svolgere le attività previste dall'art. 12 del presente C.C.N.L.;
- d) promuovere e coordinare lo sviluppo delle Casse Extra-*legem* e degli altri Organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;
- e) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi;
- f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo 19.6.2018 (All. 6 del vigente C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti);
- g) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio nazionale dall'art. 9 del vigente C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti;
- h) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 11 del vigente C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti;
- i) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- j) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- k) esercitare altre funzioni che le parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

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

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

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

A decorrere dall'1.1.2014 la predetta contribuzione sarà pari a:

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

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

Articolo 8

Casse Extra-*legem*/Enti Bilaterali Agricoli territoriali

Le Casse Extra *legem*/Enti Bilaterali Agricoli territoriali sono costituite dalle Parti a livello territoriale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del presente C.C.N.L.

Le Casse Extra *legem*/Enti possono inoltre:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente C.C.N.L., ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente C.C.N.L. e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'All. 6 al vigente C.C.N.L.;
- organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;

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

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

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

Le Parti si impegnano a completare il processo di trasformazione/costituzione degli Enti bilaterali agricoli territoriali entro il 31.12.2018.

Articolo 9

Osservatori

Osservatorio nazionale

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

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

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

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

Osservatorio regionale

Le Parti convengono di costituire a livello regionale un Osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

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

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

Le Parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale entro 90 giorni dalla stipula del C.C.N.L.

L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio non inferiore a 6 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 C.C.N.L.

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 verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le regioni e per quanto di competenza le province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle OO.SS., in base all'ultimo comma dell'art. 89;
- 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 segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a 6 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 C.C.N.L.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al regolamento di cui all'All. 8 del presente C.C.N.L.

Articolo 10

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) Centri di formazione agricola.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Articolo 11

Commissione Nazionale Paritetica per le "pari opportunità"

Entro sei mesi dalla stipula del presente C.C.N.L. 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 Racc. CEE 13.12.1984, n. 635, dei programmi di azione della Comunità Europea nn. 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 C.C.N.L. 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.

Articolo 12

Mercato del lavoro: azioni bilaterali

Le Parti:

Visto il D.Lgs. n. 469/1997, che trasferisce alle regioni e agli enti locali le funzioni in materia di collocamento, e che prevede anche la possibilità di gestione da parte di soggetti privati;

Ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo;

Convengono:

- di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti;
- di demandare alle parti territorialmente competenti la costituzione di Organismi bilaterali con il compito di svolgere iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 28 del presente C.C.N.L., dalla L. n. 608/1996 e dal D.Lgs. n. 146/1997, 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

Articolo 13

Assunzione

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

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

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

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

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

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

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

Tali eccezioni potranno riferirsi ad avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del c.c.. 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.

Articolo 14

Contratto individuale

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

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal C.C.N.L. 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.

Articolo 15

Periodo di prova

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

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area 1^a;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area 2^a;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area 3^a.

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

Articolo 16

Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori

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

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

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi ("T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", D.Lgs. 26.3.2001, n. 151).

Articolo 17

Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

È anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 18

Apprendistato

Le Parti - rilevata l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro - definiscono, con l'accordo del settore agricolo del 23 febbraio 2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato 10) e con l'accordo del settore agricolo del 19.6.2018 per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello) (Allegato 11) per gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015.

Articolo 19

Somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli artt. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente C.C.N.L. a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del Centro per l'impiego competente;

h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

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

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (1).

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.

Impegno a verbale

Le Parti si attiveranno a livello locale nei confronti dei Servizi per l'impiego al fine di sollecitare l'adozione di politiche attive per favorire la predisposizione delle liste di cui alla lett. g) del comma 2 del presente articolo.

(1) L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

Articolo 20

Riassunzione

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 13 del C.C.N.L., hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8 bis della legge n. 79/1983 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, L. n. 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Articolo 21

Categorie di operai agricoli

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

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

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

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 60 e 63.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data dell'1.9.1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633/1949 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

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

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dall'1.1.2003 gli operai di cui alle lett. b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Articolo 22

Categorie di operai agricoli

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

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

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 61 e 63.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso le aziende di cui all'art. 1 "Oggetto del contratto", in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dal C.C.N.L. per le maestranze agricole dipendenti da aziende Florovivaistiche del 29 gennaio 1970.

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

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

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lett. b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Articolo 23

Trasformazione del rapporto

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

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- 1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lett. b) degli artt. 21 e 22 del presente C.C.N.L.;
- 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 lett. c) degli artt. 21 e 22 del presente C.C.N.L.;
- 3) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Articolo 24

Mobilità territoriale della manodopera

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

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

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

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

- 1) funzionalità e potenziamento dei Servizi per l'impiego per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;
- 2) vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;
- 3) studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.

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

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

In tali conferenze un'attenzione particolare sarà riservata alla mobilità dei flussi migratori della manodopera extracomunitaria ed ai problemi dei servizi sociali indispensabili per l'accoglimento di tale manodopera.

In relazione ai detti servizi sociali, saranno interessate ed invitate alla conferenza le competenti autorità pubbliche tenute, per legge, agli adempimenti relativi.

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

Articolo 25

Lavoratori migranti

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

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

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

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

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

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia od infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 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.

Articolo 26

Trasporti ed 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.

Articolo 27

Pari opportunità

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

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

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

Le Parti con Accordo del 19.6.2018 (All. 12) recepiscono i principi a cui si ispira il "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna" (D.Lgs. 11.4.2006, n. 198).

Articolo 28

Convenzioni

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 OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti Centri per l'impiego. Le Parti impegneranno i propri rappresentanti nei competenti Organi di collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

Articolo 29

Vendita dei prodotti sulla pianta

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

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 6, legge 31.3.1979, n. 92) (1).

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

(1) Cfr. Cir. Inps n. 126 del 16.12.2009.

Articolo 30

Appalti

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

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

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

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

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

Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso Stato membro dell'Unione europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno Stato terzo/extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del D.Lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione - compreso il C.C.N.L. per gli Operai Agricoli e Florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento - previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.

Le Parti a livello provinciale definiscono modalità di comunicazione dell'appalto all'Ente bilaterale agricolo territoriale.

Titolo IV – Classificazione del personale

Articolo 31

Classificazione

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "Aree professionali" per ognuna delle quali il C.C.N.L. definisce la relativa declaratoria.

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

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area 1^a - 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 2^a - 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 3^a - Declaratoria

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

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

B) Operai florovivaisti

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

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

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

Area 1^a - Declaratoria

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

Livello "A" - Ex Specializzato Super

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

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

Conduuttore-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.

Conduuttore 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 un'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

Conduuttori patentati di autotreni - automezzi - trattori

Conduuttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado

Meccanici

Elettricisti

Spedizionieri

Costruttori di serre

Area 2^a - 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

Conducenti di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi

Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla

Area 3^a - 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 C.C.N.L., 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 è composta di sei membri, di cui tre designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e tre designati dalle OO.SS., e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione, tenendo conto dei risultati delle analisi e delle verifiche condotte dagli Osservatori regionali ai sensi dell'art. 9 del presente Contratto.

La Commissione è costituita all'interno dell'Ente bilaterale agricolo nazionale conformemente alle sue previsioni statutarie.

Articolo 32

Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli

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

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

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

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

Articolo 33

Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti

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

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

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

- 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa Area 1^a e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'Area 2^a a quelli dell'Area 1^a;
- 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'Area 2^a e della 3^a Area e nel caso di passaggio dall'Area 3^a all'Area 2^a.

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

Articolo 34

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

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

Per gli operai addetti alle stalle, all'acquacoltura e alle attività agrituristiche, 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.

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 1° comma del presente articolo, nonché quelli di cui al 3° comma del presente articolo, i contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, una diversa distribuzione dell'orario settimanale medesimo anche su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

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

Articolo 35

Riposo settimanale

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

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

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

Per gli operai addetti al bestiame, all'acquacoltura e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22.2.1934, n. 370.

Articolo 36

Ferie

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

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

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

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

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

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 49.

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

Articolo 37

Permessi per formazione continua

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

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

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge n. 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 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

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

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

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

Articolo 38

Permessi per corsi di recupero scolastico

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

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

Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge (1).

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi per la malattia del figlio nella misura prevista dalla legge (2), previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (3).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 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.

(1) Cfr. art. 4, comma 1, legge 8.3.2000, n. 53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

(2) Cfr. art. 47, commi 1 e 2, D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 (T.U. delle Disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

(3) Cfr. D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 (T.U. delle Disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Articolo 39

Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno; tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri Organismi autorizzati e accreditati dalle regioni.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10% per 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 n. 53/2000.

Articolo 40

Giorni festivi – Operai agricoli

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

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

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

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

In base all'art. 49 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. 42.

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

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

Le Parti individuali direttamente interessate possono, altresì, convenire:

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

Dichiarazione del Ministro

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

(Riprodotta dal C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti del 25.6.1979).

(1) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5.3.1977, n. 54.

Articolo 41

Giorni festivi – Operai florovivaisti

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il primo dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 9) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale (1);
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 12) il 26 dicembre, S. 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 27.5.1949, n. 260, e 31.3.1954, n. 90, e pertanto, nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

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

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

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall'art. 49 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. 43.

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

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

Le Parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

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

Dichiarazione del Ministro

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

(Riprodotta dal C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti del 25.6.1979).

(1) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5.3.1977, n. 54.

Articolo 42

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. 40;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

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

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

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

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

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 49.

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 speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche e di acquacoltura, i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

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

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

Impegno a verbale

Le Parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

Articolo 43

Lavoro straordinario, festivo, notturno – Operai florovivaisti

Si considera:

- a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 34;
- b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 41;
- c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

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

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

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

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

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

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, come definito all'art. 49.

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

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

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

Impegno a verbale

Le Parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

Articolo 44

Interruzioni e recuperi – Operai agricoli

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Articolo 45

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 15 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 8.8.1972, n. 457.

Articolo 46

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.

Articolo 47

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'art. 9.

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

Articolo 48

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

Articolo 49

Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

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

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

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del T.F.R..

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali:	5,45%
- ferie:	8,33%
- tredicesima mensilità:	8,33%
- quattordicesima mensilità:	8,33%
- totale:	30,44%

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

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 23, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a 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 mese (1).

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

Aumenti salariali

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 19.6.2018 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del C.C.N.L. 22.10.2014, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° luglio 2018 dell'1,7%;
- a decorrere dal 1° aprile 2019 dell'1,2%.

La suddetta percentuale dell'1,7%, relativa alla prima tranches di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

Minimi salariali di area

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

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

I minimi salariali di cui al comma 1 trovano applicazione, per le province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del C.C.N.L. 22.10.2014, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre l'1.1.2021; per le altre province dall'1.7.2018.

In sede di rinnovo quadriennale il contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al 1° comma, nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale.

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

Welfare contrattuale

Le prestazioni previste dagli artt. 7, 8, 62 e 65 del presente C.C.N.L. rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò - esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione - il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

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

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente bilaterale agricolo nazionale di cui all'art. 7, a decorrere dall'1.1.2014 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione - esclusa dalla base di calcolo del T.F.R. - pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

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

(1) Resta fermo il concetto che il salario per gli operai florovivaisti è riferito alla paga oraria.

Articolo 50

Ex scala mobile

Nei salari contrattuali e nei minimi di area, previsti dall'art. 49, è contenuta l'indennità di contingenza così come stabilita dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38 e dalla legge 13.7.1990, n. 191 e successive modifiche ed integrazioni (Accordo sul costo del lavoro del 31.7.1992).

Articolo 51

Tredicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la 13^a 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 13^a 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 gli operai a tempo determinato la 13^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al Terzo Elemento previsto dall'art. 49.

Articolo 52

Quattordicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la 14^a 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 14^a mensilità 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 gli operai a tempo determinato la 14^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al Terzo Elemento di cui all'art. 49.

Articolo 53

Scatti di anzianità

Con decorrenza dall'1.2.1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a euro 8,99 mensili se operai comuni, a euro 10,33 mensili se operai qualificati, a euro 10,85 mensili se operai qualificati super, a euro 11,36 mensili se operai specializzati ed a euro 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 5.

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

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

Con decorrenza dal 1° luglio 2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art. 31 del presente contratto collettivo nazionale, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da euro 8,99 a euro 9,89 per gli Operai Comuni;
- da euro 10,33 a euro 11,36 per gli Operai Qualificati;
- da euro 10,85 a euro 11,93 per gli Operai Qualificati Super;
- da euro 11,36 a euro 12,50 per gli Operai Specializzati;
- da euro 11,62 a euro 12,78 per gli Operai Specializzati Super.

Articolo 54

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;
- 14^a mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13^a 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 13^a e 14^a mensilità sono conglobati nel Terzo Elemento, come previsto dall'art. 49.

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.

Articolo 55

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.

Articolo 56

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".

Articolo 57

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 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dall'1.6.1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29.5.1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente all'1.6.1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti (per ultimo vedi art. 46 del C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta nell'Allegato 13).

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

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

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

All'operaio a tempo determinato compete il T.F.R. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% 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% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul terzo elemento (All. 14).

Titolo VII – Previdenza – Assistenza – Tutela della salute

Articolo 58

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.

Articolo 59

Fondo Nazionale di Previdenza Complementare

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa, così come prevista dal D.Lgs. n. 124/1993 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del D.Lgs. n. 173/1998, le parti, in data 14.12.2006, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli Operai Agricoli e Florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo (1).

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 T.F.R. nel periodo di riferimento;
- 1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento;
- una quota di T.F.R. pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28.4.1993;
- il 100 per cento del T.F.R. maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993.

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

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

Impegno a verbale

Le parti, in ordine alle prospettive di Agrifondo, convengono sulla opportunità di affidare alla Fondazione Enpaia - attraverso modalità tecniche da definire - le attività di previdenza complementare allo stato gestite dallo stesso, verificando, al riguardo, le possibilità ammesse dal D.Lgs. 5.12.2015, n. 252, art. 3, comma 1, lett. g).

Si ritiene infatti che la Fondazione Enpaia, in ragione dei legami pregressi con il Fondo e alla luce della tipologia di attività che la stessa svolge, rappresenti un riferimento in grado di garantire continuità all'operato di Agrifondo e di perseguire l'obiettivo di un ampliamento della platea degli iscritti.

A tal fine, le parti forniranno indicazioni ai propri rappresentanti in seno al Consiglio di Amministrazione di Agrifondo, affinché pongano in essere tutti gli atti necessari a verificare la fattibilità tecnica e a individuare i passaggi propedeutici all'attuazione di tale operazione.

(1) Il Fondo è stato autorizzato dalla Covip in data 13.4.2007 e iscritto all'Albo dei Fondi pensione. L'accordo istitutivo è riprodotto nell'All. 15. L'indirizzo web del fondo è www.agrifondo.it.

Articolo 60

Malattia ed infortunio – Operai agricoli

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

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

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

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

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

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

Articolo 61

Malattia ed infortunio – operai florovivaisti

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

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

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

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

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

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

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

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30.6.1965, n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

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

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

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

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

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

Articolo 62

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) ed integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% 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) ed integrazione, pari all'80% 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 D.P.R. 30.6.1965, n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% 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 15° 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 ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario giornaliero contrattuale.

Impegno a verbale

In occasione del rendiconto annuale delle Casse integrazione "extra legem", le parti verificheranno l'adeguamento dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 62.

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

Articolo 63

Cassa integrazione salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8.8.1972, n. 457, 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% 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 n. 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.

Articolo 64

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.

Articolo 65

Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

È costituito a livello nazionale il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato F.I.S.A., che risponde ai requisiti di legge previsti dal decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

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

Sono iscritti al Fondo gli Operai Agricoli e Florovivaisti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

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

Articolo 66

Welfare integrativo a livello nazionale

L'Ente bilaterale agricolo nazionale (E.B.A.N.), previa delibera del proprio Comitato di gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni (1):

- una indennità economica agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati nell'ultimo quadrimestre dell'anno solare pari al 30% del minimo retributivo della 2^a Area per tre mensilità, in attesa di modifiche legislative in ordine alla disciplina dell'indennità di disoccupazione per gli operai a tempo indeterminato (O.T.I.);
- una indennità in favore del genitore lavoratore o lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione facoltativa), pari al 40% del minimo retributivo della 2^a Area per un massimo di sei mensilità;
- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita di cui agli artt. 60 e 61 del presente C.C.N.L., pari all'80% del minimo retributivo della 2^a Area per un massimo di sei mensilità;
- una indennità in favore delle donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato vittime di violenza di genere che usufruiscano del periodo di congedo di cui all'art. 69 del presente Contratto. L'indennità - pari al 100% del minimo retributivo della 2^a Area - è riconosciuta per i due mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall'Inps.

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

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

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

(1) Il regolamento delle prestazioni riconosciute dall'Eban è disponibile sul sito www.enteeban.it, nella sezione "Welfare".

Articolo 67

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.

Articolo 68

Tutela della salute dei lavoratori

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

- a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;
- b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di due ore e venti minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente C.C.N.L. (All. 16), i contratti provinciali di lavoro dovranno valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre - fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma - le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

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

È altresì demandato ai contratti provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 37 del presente C.C.N.L., nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 demandate alla contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (R.L.S.) e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.), sono state attuate rispettivamente con gli Accordi del 19.6.2018 (All. 6 e 17).

Articolo 69

Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge (1).

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni (2).

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

(1) Cfr. art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015.

(2) Cfr. Art. 66 del presente C.C.N.L.

Articolo 70

Libretto sindacale e sanitario

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme al fac-simile allegato al presente contratto collettivo nazionale di lavoro (Allegato 18), cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo.

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

Articolo 71

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 AA.SS.LL. 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 T.U..

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 4 mesi, anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare, qualora il Servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non 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

Articolo 72

Trapasso in 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.

Articolo 73

Servizio militare

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

Articolo 74

Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, come modificate dalla legge n. 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 C.C.N.L. 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. 76 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. 87, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della L. n. 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. 22.12.1981, n. 791, convertito con modificazioni, con la legge 26.2.1982, n. 54.

Articolo 75

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.

Articolo 76

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.

Articolo 77

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. 89.

Articolo 78

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 par. 1.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lett. b) del par. 1, saranno versati alla Sede provinciale dell'Inps.

Articolo 79

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. 78 il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria O.S., la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 89, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Titolo IX – Diritti sindacali

Articolo 80

Delegato d'azienda – Operai agricoli

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

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze Sindacali Unitarie (vedi il Protocollo di cui all'All. 19), 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. 82 del presente Contratto.

I contratti provinciali prevederanno 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.

Articolo 81

Delegato d'azienda – Operai florovivaisti

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

Nelle aziende che occupino più di 75 operai, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie (vedi il Protocollo di cui all'All. 19), 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. 82 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.

Articolo 82

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".

Articolo 83

Rappresentanze sindacali unitarie

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo di intesa per la costituzione delle R.S.U. operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerarsi parte integrante del presente C.C.N.L. (vedi All. 19).

Articolo 84

Riunioni in azienda

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

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

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

Per le aziende ove sono state costituite le R.S.U. si rinvia all'apposito Protocollo (vedi All. 19).

Articolo 85

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 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e 3 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 artt. 80 e 81 relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati di azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai dirigenti stessi, e per conoscenza, alle Direzioni aziendali.

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

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

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

Per le aziende ove sono state costituite le R.S.U. si rinvia all'apposito Protocollo (vedi All. 19).

Articolo 86

Permessi per le assemblee di Agrifondo

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

Articolo 87

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.

Articolo 88

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

Articolo 89

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 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 31 del presente Contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle OO.SS. 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 OO.SS. possono demandare la controversia all'Osservatorio provinciale di cui all'art. 9.

Articolo 90

Controversie collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del C.C.N.L. e dei contratti provinciali di lavoro.

Articolo 91

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.

Articolo 92

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 C.C.N.L. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- Art. 5 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi
- Art. 8 - Casse Extra legem/Enti bilaterali agricoli territoriali
- Art. 9 - Osservatori
- Art. 13 - Assunzione
- Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 18 - Apprendistato
- Art. 20 - Riassunzione
- Art. 24 - Mobilità territoriale della manodopera
- Art. 25 - Lavoratori migranti
- Art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta
- Art. 31 - Classificazione
- Art. 34 - Orario di lavoro
- Art. 35 - Riposo settimanale
- Art. 37 - Permessi per formazione continua
- Art. 39 - Permessi per corsi di recupero scolastico
- Art. 42 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- Art. 44 - Interruzioni e recuperi operai agricoli
- Art. 47 - Organizzazione del lavoro
- Art. 49 - Retribuzione
- Art. 54 - Obblighi particolari tra le parti
- Art. 55 - Rimborso spese
- Art. 56 - Cottimo
- Art. 62 - Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli

- Art. 67 - Lavori pesanti o nocivi
- Art. 68 - Tutela della salute dei lavoratori
- Art. 77 - Norme disciplinari operai agricoli
- Art. 80 - Delegato d'azienda operai agricoli
- Art. 88 - Quote sindacali per delega

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

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

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

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

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

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

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

Articolo 93

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 artt. 5, 8, 17, 18, 20, 24, 25, 29, 31, 34, 37, 39, 47, 49, 54, 55, 56, 61, 67, 68 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 C.C.N.L. ed hanno validità per quattro anni.

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

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

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

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

Impegno a verbale - Diffusione contratti e tabelle

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

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

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

Articolo 94

Esclusività di stampa – Archivi contratti

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

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/1988, le Parti contraenti si impegnano ad inviare al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel), archivio contratti, via David Lubin, 2, Roma, copia del presente C.C.N.L. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.L. n. 318/1996, il presente C.C.N.L., a cura di una delle parti, sarà inviato nel termine di 30 giorni al Ministero del Lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali.

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

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

Allegati

Allegato 1

Minimi salariali di Area mensili

Tabella 1

Operai agricoli

Aree professionali	Minimi
1 ^a	1.286,25
2 ^a	1.173,06
3 ^a	874,65

Minimi salariali di Area orari

Tabella 2

Aree professionali	Minimi
1 ^a	7,79
2 ^a	7,14
3 ^a	6,71

Allegato 2

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

Il 22 ottobre 2014, in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) - Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra:

- la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana;
- la Confederazione Nazionale Coldiretti;
- la Confederazione Italiana Agricoltori;

e

- la Flai-Cgil;
- la Fai-Cisl;
- la Uila-Uil;

premessi

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

- che in data 22.10.2014 le organizzazioni Confagricoltura, Codiretti, CIA, Fai-Cisl e Uila-Uil hanno sottoscritto un accordo per la risoluzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) del 26 aprile 2006 per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

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

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

tutto ciò premesso e considerato

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

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

Art. 1 - Campo di applicazione

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che il presente accordo è applicabile limitatamente alle imprese che, svolgendo esclusivamente attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, non sono considerate agricole, pur avendo gli operai addetti alle citate attività inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo ai sensi dell'[art. 6](#) lettera e) della legge n. 92/1979.

Art. 2 - Cessazione di appalto

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

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

Art. 3 - Classificazione del personale

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

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

Area 1^a

Livello "a" - ex specializzato super

- tecnico in grado di strutturare e costruire impianti irrigui e di regime delle acque di superficie in ogni particolare e in ogni situazione, nonché ogni montaggio idraulico ed elettrico;
- potatore di alberi in grado di operare con capacità di pianificazione del cantiere di potatura e in possesso di complete conoscenze agronomiche delle diverse tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;
- giardiniere specialista in possesso di complete conoscenze per affrontare e risolvere ogni problema di manutenzione delle diverse tipologie di aree verdi (giardini, parchi, aree boschive, ecc.) e in grado di interpretare disegni e planimetrie di progetto dandone pratica esecuzione nella realizzazione di aree verdi;
- operatore in possesso di complete conoscenze tali da consentirgli l'esecuzione di progetti di rinaturazione e di manutenzioni ordinarie e straordinarie di silvicoltura;
- conduttore meccanico che, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Livello "b" - ex specializzati

- potatore di alberi in possesso di buone conoscenze agronomiche delle tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;
- giardiniere in grado di operare secondo le regole agronomiche/paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso;
- meccanico in grado di mantenere il parco macchine e le attrezzature dell'azienda;
- conduttore patentato di autotreni, automezzi e macchine operatrici.

Area 2^a

Livello "c" - ex qualificati super

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

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

Livello "d" - ex qualificati

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

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

- conduttore di piccoli mezzi meccanici.

Area 3^a

Livello "e" - ex comuni

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

Art. 4 - Trattamento economico e normativo

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

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

Art. 5 - Indennità e rimborsi spese

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Norma transitoria

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

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

Allegato 2

Verbale di accordo

Il 22 ottobre 2014, in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) - Corso Vittorio Emanuele II, 101

Tra:

- la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana;
- la Confederazione Nazionale Coldiretti;
- la Confederazione Italiana Agricoltori;

- e - la Fai-Cisl;
- la Uila-Uil;

premessò

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

e considerato

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

tutto ciò premesso e considerato

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

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

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

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

Allegato 3

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

Omissis

Allegato 4

Linee-guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività

Omissis

Allegato 5

Verbale di Accordo “Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura”

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

Il giorno 19.6.2018 presso la sede della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele n. 101,

tra:

- la Confederazione generale dell'agricoltura italiana
- la Confederazione nazionale Coldiretti
- la CIA agricoltori italiani

e

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

congiuntamente "le parti"

Premesso che:

- l'acquacoltura è l'attività economica organizzata, esercitata professionalmente, diretta all'allevamento o alla coltura di organismi acquatici che avviene attraverso la cura e lo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, in acque dolci, salmastre o marine;
- le imprese che esercitano attività di acquacoltura ed i rispettivi lavoratori sono inquadrati a tutti gli effetti nel settore agricolo ai sensi dell'art. 2135 cod. civ., come novellato dal D.Lgs. n. 228/2001;
- i rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e gli operai agricoli da esse dipendenti sono regolati dalla contrattazione collettiva agricola (art. 1, C.C.N.L. Operai agricoli e florovivaisti del 19 ottobre 2018);
- il contratto collettivo di lavoro prevede disposizioni specifiche per la materia dell'acquacoltura attraverso una delega alla contrattazione provinciale prevista agli artt. 34 (orario di lavoro), 35 (risposo settimanale) e 42 (lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli);
- permane comunque la necessità di stabilire a livello nazionale ulteriori disposizioni che tengano conto delle specifiche modalità con le quali si svolge il lavoro nelle imprese che svolgono attività di acquacoltura;

Considerato che:

- ormai da tempo la normativa sull'allevamento e sulla coltura di organismi acquatici necessita di un coordinamento tra la contrattazione collettiva e le disposizioni in materia di acquacoltura, di navigazione, igiene e sanità, salute e sicurezza dei lavoratori durante il trasporto, e protezione degli animali;
- la mancanza di tale regolamentazione combinata, crea da tempo alle imprese che si occupano di acquacoltura, una serie di dubbi, limiti e difficoltà in merito ad alcuni aspetti gestionali relativi all'attività lavorativa svolta dai propri operai agricoli;
- le parti avvertono e comprendono l'esigenza di individuare le specificità del settore ed affrontare le problematiche esposte dalle imprese;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono:

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

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

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

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

* * *

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

Le Parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del presente accordo per definire eventuali modifiche o integrazioni con particolare riferimento alle questioni inerenti il trasporto degli organismi acquatici vivi.

Allegato 6

Verbale di Accordo “Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici”

Il giorno 19.6.2018 presso la sede della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele 101,

tra:

- la Confederazione generale dell'agricoltura italiana
- la Confederazione nazionale Coldiretti
- la CIA-Agricoltori italiani

e

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

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

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

1) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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

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

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

2) Modalità di elezione

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

La riunione può essere convocata dalle R.S.A. (o dalle R.S.U.), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

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

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

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

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

La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

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

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

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

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

3) Permessi retribuiti

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

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg;

- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg;

- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.

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

Il numero delle giornate sono considerate in riferimento all'anno precedente.

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

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

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

4) Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

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

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

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

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

b) nei casi in cui il D.Lgs. n. 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del Rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione, secondo le previsioni di legge;

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

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

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

5) Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lettera g) del D.Lgs. n. 81/2015.

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

Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.

Le Parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei Rappresentanti alla sicurezza di cui alle lettere a) e b) del punto 1 del presente accordo, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

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

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

6) Riunioni periodiche

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

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

Della riunione viene redatto verbale.

7) Comitato paritetico nazionale

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

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

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

8) Comitato paritetico provinciale

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

Orientativamente tale Comitato ha i seguenti compiti:

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

9) Formazione ed informazione dei lavoratori

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

10) Norma di rinvio

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

Allegato 7

Linee-guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse Extra legem

Omissis

Allegato 8

Regolamento per il funzionamento degli Osservatori

Omissis

Allegato 9

Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura

Omissis

Allegato 10

Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestieri ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015

Le Parti - confermando la scelta condivisa di valorizzare la contrattazione collettiva applicandola a tutti i rapporti di lavoro dipendente, nonché l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a seguito dell'abrogazione del D.Lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato) ex art. 55, lett. g) del D.Lgs. n. 81/2015 - definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale. Esso sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'Allegato 1 del presente accordo.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

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

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

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

Durata

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

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

Operai

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale

Impiegati

Categoria	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Quadri e Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quarta	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quinta		12 mesi	12 mesi	24 mesi

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

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

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

Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Malattia e infortunio

Operai

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 62 e 63 del C.C.N.L. per gli Operai Agricoli e Florovivaisti del 22.10.2014.

Impiegati

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli Istituti previdenziali ed assistenziali.

Inquadramento e retribuzione

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

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: 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 T.F.R., delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

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

Formazione

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

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

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

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

Le ore di formazione "on the job" (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'Allegato 2 del presente accordo.

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

Le Parti - al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono gli standard formativi per i profili professionali del settore agricolo come da Allegato 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Tali profili formativi - per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche - possono essere aggiornati e integrati dalle medesime parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.

Apprendistato a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 44, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'Area 1^a e 2^a di cui all'art. 31 del C.C.N.L. per gli Operai Agricoli e Florovivaisti del 22.10.2014 ed alle categorie 1^a, 2^a, 3^a e 4^a di cui all'art. 17 del C.C.N.L. per i quadri e gli impiegati agricoli del 19 novembre 2012.

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

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4^a categoria.

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

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione territoriale; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza è esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

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

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 23 del C.C.N.L. per gli Operai Agricoli e Florovivaisti del 22.10.2014.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 continua ad applicarsi la normativa del D.Lgs. n. 167/2011 fino alla loro naturale scadenza.

Fermo restando le competenze della legislazione regionale e del Ministero del lavoro attribuite dal D.Lgs. n. 81/2015, il presente accordo si applica, in quanto compatibile, anche all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica, e all'apprendistato di alta formazione e ricerca (1).

Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 23 febbraio 2017.

Roma, lì 23 febbraio 2017

(1) Si veda l' "Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015" (Allegato 11 al presente C.C.N.L.).

(Allegato 1)

Piano formativo individuale

1. DATI AZIENDA

Ragione sociale ..

Codice fiscale/P. IVA ...

Indirizzo sede legale ...

Indirizzo dell'unità operativa interessata ...

Telefono/Fax/E-Mail ...

Legale rappresentante ...

Cod. ATECO ...

2. DATI APPRENDISTA

Nome e cognome ...

Codice fiscale ...

Luogo e data di nascita ...

Residenza/Domicilio ...

Cittadinanza ...

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) ...

Telefono/Fax/E-Mail ...

3. DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

...

Eventuali esperienze lavorative

...

Eventuali periodi di apprendistato svolti dal ... al ...

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

...

4. DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione ...

C.c.n.l. applicato ...

Durata del periodo di formazione ...

Qualifica contrattuale da conseguire ...

Progressione retributiva

1° periodo 2° periodo 3° periodo

Mesi
Livello

Modalità di lavoro T. indeterminato T. determinato (n. mesi)

5. TUTOR

Tutor aziendale sig./sig.ra ...

Codice fiscale ...

Livello di inquadramento (1) ...

Anni di esperienza ...

(1) Nel caso non si tratti di un dipendente, precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante.

6. CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

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

Area delle competenze tecnico-professionali

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

...

...

...

...

...

...

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

7. MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

modalità d'aula;

modalità "e-learning";

modalità "on the job";

modalità in affiancamento al tutor aziendale.

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

Luogo e data ...

Timbro e firma del datore di lavoro ...

Firma dell'apprendista

(Allegato 2)

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Nome azienda ...

Partita IVA/C.F. ...

Telefono ... fax ... e-mail ...

Cognome e nome legale rappresentante ...

Cognome e nome del tutore aziendale ...

Cognome e nome apprendista ...

Dati contrattuali

Data di assunzione ...

C.c.n.l. applicato ...

Durata del periodo di formazione ...

Qualifica contrattuale da conseguire ...

Modalità formazione

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

Data	N. ore	Contenuti formativi	Firma apprendista	Firma tutor aziendale

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista

(Allegato 3)

Profili formativi del settore agricolo

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico-professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale, e dovrà essere attuato con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico-professionali specifiche attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale - Competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti, contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;

- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali fondamenti economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori fondamentali di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, moneta europea, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, al mercato e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare le competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio per la sicurezza sul lavoro;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Formazione formale - competenze a carattere professionalizzante

OPERAI

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

- Area multifunzione

Addetto conduzione macchine agricole

Addetto in impresa multifunzionale

- Area produzione animale

Addetto in aziende da latte e lattiero-casearie

Addetto in allevamenti

- Area produzione vegetale

Addetto in aziende viti-vinicole

Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo

ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO-CASEARIE

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta);

- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura della patologie animali più diffuse;
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico;
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte.

Profilo formativo

ADDETTO IN ALLEVAMENTI

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, loro trattamento e conservazione;
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche:

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

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.

IMPIEGATI

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

- 1) Area contabile, amministrativa
- 2) Area informatica
- 3) Area della produzione

Profilo formativo 1): Addetto area contabile-amministrativa

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video/scrittura;
- acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- avere una adeguata conoscenza delle normative e delle procedure da applicare in materia di dichiarazioni fiscali, contabilità generale e IVA, sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con clienti e fornitori;
- acquisire le conoscenze e compilare documenti contabili o lettere di natura contabile/amministrativa/fiscale, moduli e distinte;

- conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.

Profilo formativo 2): Addetto area informatica

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;
- conoscere la struttura hardware di un elaboratore elettronico;
- conoscere e utilizzare i principi della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività;
- conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;
- conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.

Profilo formativo 3): Addetto area della produzione

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere le tecniche fondamentali di direzione, amministrazione e gestione di aziende agrarie e zootecniche e di aziende di lavorazione e commercializzazione di prodotti agrari e zootecnici, ivi comprese le funzioni contabili e quelle relative all'amministrazione del personale addetto alla produzione;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti tecnici e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere e utilizzare le tecniche fondamentali di coltura, sull'alimentazione degli animali d'allevamento, sul controllo qualitativo delle produzioni agroalimentari;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche in materia di misura e di stima, di divisione di fondi rustici, delle costruzioni e delle aziende agrarie e zootecniche;
- conoscere e utilizzare le tecniche di valutazione dei danni alle colture, la stima di scorte e dei miglioramenti fondiari, le valutazioni degli interventi fitosanitari;
- conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione e collaudo di opere di miglioramento fondiario e di trasformazione di prodotti agrari e relative costruzioni secondo le tecnologie del momento.

Allegato 11

Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015

In data 19.6.2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

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

Premesso che:

- il D.Lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 43, l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), la cui durata è determinata in considerazione della qualifica o del titolo da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale;
- il D.Lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. di terzo livello) la cui durata è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano;
- l'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che "Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi";
- l'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che "Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi";
- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 226/2005;
- la regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015;
- l'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015 affida alcuni aspetti della disciplina del rapporto di apprendistato alla contrattazione collettiva nazionale di settore stipulata dalle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

Considerato che:

- le parti hanno sottoscritto un accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (cd. secondo livello) in attuazione dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015;
- le parti ritengono opportuno favorire anche l'apprendistato di primo e terzo livello nelle imprese del settore agricolo, quale strumento di integrazione tra percorsi formativi e percorsi lavorativi, al fine di consentire ai giovani l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto nell'ordinamento scolastico (diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore) nonché l'acquisizione di titoli di studio universitari e di alta formazione e ricerca;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti, in attuazione della vigente normativa in materia di apprendistato di primo e terzo livello (D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni);

Convengono quanto segue:

1. Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (art. 43, comma 6, e art. 45, comma 2) comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.
2. All'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di 1° livello (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015), va attribuito un livello di inquadramento contrattuale "convenzionale" - coerente con il percorso formativo ai sensi dell'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento.
3. La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore ai limiti stabiliti dall'art. 4 del decreto ministeriale 12 ottobre 2015, pur prorogabile fino ad un anno, nei modi ed alle condizioni di cui all'articolo richiamato.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) la retribuzione, in ragione del titolo da conseguire e dell'anno scolastico/formativo di effettiva frequenza, è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento contrattuale attribuito di cui al punto 2) che precede, in coerenza con il percorso formativo, secondo la seguente tabella:

Apprendistato di primo livello		
Durata apprendistato ex art. 43, D.Lgs. n. 81/2015	Retribuzione prestazione lavorativa	Corrispondenza con anno scolastico/formativo
1° anno	45% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12.10.2015 - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12.10.2015 - Primo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), Dm 12.10.2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni
2° anno	55% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12.10.2015 - Terzo anno del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12.10.2015 - Secondo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), Dm 12.10.2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
3° anno	60% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12.10.2015 - Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12.10.2015 - Terzo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), Dm 12.10.2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
4° anno	70% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12.10.2015 - Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12.10.2015 - Quarto anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), Dm 12.10.2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) - Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12.10.2015

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10%, calcolata su quella spettante per la prestazione lavorativa.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di terzo livello (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015) la retribuzione è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento attribuito, secondo quanto stabilito nella seguente tabella:

Apprendistato di terzo livello

Durata	Retribuzione per la prestazione di lavoro in azienda
Percorsi di durata superiore all'anno	Pari al 70% della retribuzione di riferimento
Percorsi di durata non superiore all'anno	Pari all'80% della retribuzione di riferimento

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 45, c. 3, del D.Lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti.

7. È sempre ammesso che le parti nel contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, c. 5, lett. g) del D.Lgs. n. 81/2015 (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni).

8. Per tutto quanto qui non disciplinato e comunque non incompatibile col presente accordo e con le norme di legge, si applicano le disposizioni previste per l'apprendistato professionalizzante di cui all'accordo citato in premessa (cd. di secondo livello).

Allegato 12

Accordo quadro per il contrasto alle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo

In data 19.6.2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Considerato:

- l'"accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle parti sociali europee del 26 aprile 2007;
- il D.Lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità), Libro III (pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici);

Le Parti dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;

Tutto ciò premesso, le parti come sopra identificate s'impegnano a:

- diffondere in maniera capillare il presente accordo e il relativo allegato, presso i propri associati e le lavoratrici/lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;

- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al presente accordo nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente accordo, anche su richiesta di una delle parti.

Le Parti sottoscrittrici il presente accordo potranno, con l'obiettivo di rafforzare e qualificare la presente intesa e nel rispetto dei principi della stessa, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, definire codici di condotta, linee-guida e buone prassi per prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nei luoghi di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le parti convengono altresì che:

- nell'ambito delle attività formative destinate ai lavoratori possa essere promossa e diffusa tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
- nei programmi di formazione del personale, predisposti dalle aziende, venga promossa la lettura e la diffusione del presente accordo e del relativo allegato;
- i moduli formativi destinati a R.L.S. e R.S.U./R.S.A. contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente accordo.

* * *

Bozza di dichiarazione dell'azienda

Dichiarazione ai sensi dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo

L'azienda agricola ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall'"Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dal D.Lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità).

L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati.

Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Firma (datore di lavoro)

Allegato 13

Tabella indennità di anzianità

Omissis

Allegato 14

Accordo sui termini di corresponsione del trattamento di fine rapporto agli operai a tempo determinato

Omissis

Allegato 15

Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli Operai Agricoli e Florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli

Omissis

Allegato 16

Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Omissis

Allegato 17

Accordo per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

In data 19.6.2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Premesso che:

- le scriventi parti hanno definito gli aspetti applicativi relativi a "Rappresentanti per la sicurezza e Comitati paritetici" con verbale d'accordo del 18 dicembre 1996 in attuazione del D.Lgs. n. 626/1996;
- il Testo unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (artt. 47, 48, e 50 del D.Lgs. n. 81/2008) ha istituito la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.), affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione del R.L.S.T., le modalità di esercizio delle relative funzioni, le modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione;

Considerato che:

- le parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci, di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro;
- sono maturate positive esperienze, in alcune realtà territoriali, nell'esercizio della rappresentanza in materia di salute e sicurezza attraverso il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.);

Tutto ciò premesso e considerato, le parti, in attuazione della vigente normativa in materia di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni);

Convengono quanto segue:

1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) opera a livello provinciale nelle aziende agricole in cui non è stato designato il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza (R.L.S.).
2. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) viene designato dal Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, anche in sede di Ente bilaterale agricolo territoriale laddove costituito.
3. Il soggetto (o i soggetti) da designare devono possedere adeguate conoscenze e capacità sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sia in materia di lavorazioni agricole.
4. La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative nonché con il ruolo di componente degli Organismi paritetici sopra citati.
5. Le modalità di esercizio delle funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.), nonché la modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione, sono rinviate alla contrattazione provinciale.

6. Le Parti territoriali valutano l'opportunità e la sostenibilità dell'eventuale presa in carico, totale o parziale, da parte dell'Ente bilaterale agricolo territoriale delle spese di gestione e funzionamento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) che opera limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

7. Restano salvi gli accordi già raggiunti in sede provinciale sul Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

Allegato 18

Libretto sindacale e sanitario

Omissis

Allegato 19

Protocollo d'intesa per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti

Omissis

Allegato 20

Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo

CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL ritengono che un efficace e partecipativo sistema di relazioni sindacali sia necessario per qualificare i processi di trasformazione e innovazione in atto nel settore primario e per creare condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e l'occupazione del settore agricolo.

Settore che sempre più si sta rivelando strategico per l'economia nazionale in termini di occupazione, export, sostenibilità ambientale, attraverso la crescente valorizzazione della specificità delle produzioni italiane e l'ampliamento della gamma di attività accessorie (turismo, didattica, sociale, energia, ecc.).

Al fine di accompagnare efficacemente tali processi sia sul fronte occupazionale che su quello della sostenibilità economica, le parti ritengono necessario definire congiuntamente percorsi e linee di indirizzo per le relazioni sindacali volte ad assicurare una "governance" equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.

In particolare è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle Organizzazioni sindacali che contribuiscano a realizzare un sistema di relazioni regolato e in grado di dare certezze a tutti gli operatori del settore agricolo, "in primis" imprese e lavoratori, in merito ai soggetti, ai livelli, ai tempi, ai contenuti e all'efficacia della contrattazione collettiva nonché sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Assetti contrattuali

Le Parti ritengono che il modello di "governance" degli assetti contrattuali debba essere in grado di accompagnare l'evoluzione dei processi produttivi e delle condizioni di lavoro in atto e, al contempo, di garantire certezza ai trattamenti economici e normativi dei lavoratori.

È convinzione comune infatti che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinti, entro un quadro regolatorio flessibile ma coerente nel suo disegno complessivo e quindi organico e certo.

In tal senso le parti ribadiscono congiuntamente la validità degli assetti contrattuali attualmente in vigore nel settore agricolo e ne confermano sia i livelli (nazionale e territoriale) e sia la cadenza temporale (quadriennale) in quanto rispondenti alle specifiche esigenze del settore agricolo.

Restano altresì confermati ruolo e funzioni proprie del contratto nazionale e dei contratti territoriali.

A. Contratto nazionale

Si conferma la durata quadriennale del contratto nazionale e la sua funzione di centro regolatore del sistema di relazioni tra le parti, delle condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché del ruolo e delle competenze del livello territoriale di contrattazione.

Resta altresì confermato che la dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità.

In particolare per le politiche salariali il contratto nazionale, al fine di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, dovrà continuare ad assolvere alla duplice funzione, da una parte di adeguare per il primo biennio di validità i salari definiti dai contratti territoriali, dall'altra di garantire un'idonea valorizzazione dei minimi di area.

B. Contratti di secondo livello

Resta confermato il livello provinciale come normale sede della contrattazione di secondo livello.

Restano altresì confermate la durata quadriennale del contratto territoriale - che decorre in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del contratto nazionale - e le funzioni che il contratto nazionale attribuisce al livello territoriale.

Le Parti nazionali si riservano di valutare l'opportunità di prevedere, anche in via sperimentale, in ipotesi definite e delimitate, forme e luoghi di contrattazione alternative al livello provinciale, ferma restando l'esigenza di mantenere un sistema contrattuale ispirato a criteri di semplificazione e razionalizzazione.

Tale opportunità può trovare adeguata definizione e regolamentazione nel C.C.N.L., fermo restando che la contrattazione non potrà avvenire su materie e istituti tra loro sovrapponibili.

C. Dinamiche salariali

La dinamica degli effetti economici, sia per la parte di competenza del livello nazionale e sia per la parte di competenza del livello territoriale, sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo, e degli andamenti specifici del settore agricolo e dell'andamento del costo della vita.

La verifica circa la significatività di eventuali scostamenti registratisi tra le dinamiche concordate e l'inflazione reale sarà effettuata dalle parti in sede di rinnovo contrattuale nazionale o provinciale secondo le rispettive competenze.

D. Salario di produttività

Le Parti ribadiscono la volontà di attribuire alla contrattazione di secondo livello il compito di individuare erogazioni legate al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

Pertanto, nel rispetto dei compiti e delle funzioni assegnate al contratto di secondo livello dagli attuali assetti contrattuali, le parti si impegnano a definire erogazioni legate alla produttività che rispondano ai requisiti previsti dalla legislazione vigente per l'accesso ai benefici contributivi e fiscali.

Al fine di favorire la diffusione di tale tipologia di erogazioni, le parti hanno concordato apposite linee-guida utili a definire modelli di premio variabile con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali di legge. Le linee-guida potranno essere adottate e/o riadattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze.

Le Parti si impegnano a sollecitare nelle sedi istituzionali competenti il rifinanziamento dei benefici contributivi legati alla produttività.

Democrazia e misura della rappresentanza

Il modello di relazioni sindacali del settore agricolo è informato ai principi di democrazia sindacale e di misurazione della rappresentanza.

Le Parti ritengono perciò indispensabile condividere regole chiare per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori del settore agricolo, che rendano efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti a tutti i livelli.

Le intese in materia di rappresentanza possono infatti agevolare la definizione di un compiuto quadro normativo in materia di efficacia generalizzata dei contratti collettivi.

Il consolidamento di tale pilastro delle relazioni sindacali è coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

In tal senso sarebbe auspicabile una piena e leale collaborazione da parte delle istituzioni competenti, soprattutto ai fini della misurazione e della certificazione della rappresentanza delle parti che stipulano i contratti collettivi, a partire da una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale per settore e comparto nonché dei soggetti che risultano essere firmatari della predetta contrattazione.

Tale ricognizione potrebbe costituire la base per l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che assicurino il rispetto dei perimetri e dei contenuti della contrattazione collettiva e garantiscano coerenza e funzionalità al sistema contrattuale.

La piena efficacia di tale percorso necessita altresì della misurazione della rappresentanza di parte datoriale, anche al fine di contrastare pienamente la proliferazione di contratti collettivi stipulati da soggetti privi di rappresentanza certificata che alterano la concorrenza tra le imprese e danneggiano i lavoratori. In tale ottica le parti stipulanti ritengono opportuno rinviare le modalità di definizione dei criteri di misurazione della rappresentanza datoriale ad un modello di certificazione condiviso anche con le altre Associazioni datoriali.

Per quanto riguarda invece la rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, considerando le caratteristiche e le specificità del settore agricolo e delle forme di rappresentanza in esso operanti, le parti definiscono qui di seguito le procedure e le modalità di misurazione e certificazione che possono meglio ed in maniera più coerente individuare e quantificare la presenza sindacale in agricoltura, tenendo conto anche dei principi generali in materia.

Le Parti si danno reciprocamente atto che i contratti sottoscritti in coerenza con le regole qui stabilite per la misurazione e la certificazione della rappresentanza e che rispettano i percorsi di validazione della contrattazione sia a livello nazionale che territoriale di categoria sono vincolanti per tutti i soggetti stipulanti e sono efficaci ed esigibili per tutti i lavoratori impegnati nel settore.

La misurazione della rappresentanza deve avvenire sulla base di criteri oggettivi e le relative modalità di certificazione dovranno essere governate da soggetti "terzi", affinché l'intero procedimento risulti trasparente ed imparziale.

Ai fini della certificazione della titolarità a stipulare la contrattazione collettiva nazionale del settore agricolo, la rappresentatività delle Organizzazioni sindacali si determina sulla base dei seguenti indicatori, in concorso tra loro:

a) Dati associativi:

- numero delle deleghe aziendali per la trattenuta del contributo sindacale. Il dato sarà rilevato dall'Inps tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni contributive che verrà predisposta a seguito di apposita convenzione fra Inps e le parti stipulanti;

- numero delle deleghe per la trattenuta sindacale a valere sull'indennità di disoccupazione agricola validate annualmente dall'Inps per ciascuna Organizzazione sindacale.

Tali dati saranno trasmessi dall'Inps a ciascuna Organizzazione nazionale stipulante o aderente all'accordo e da questa inviati al CNEL (o altro Ente terzo) per la successiva certificazione.

b) Rappresentanza in azienda. Consensi ottenuti (voti espressi) dalle Organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle R.S.U. Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza sindacale unitaria valgono esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione sindacale aderente alla presente intesa. I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle R.S.U., vengono trasmessi dalle Commissioni elettorali agli Osservatori regionali territorialmente competenti (art. 8, C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti), i quali provvedono a raccogliere i dati comunicati, ad aggregarli per ogni Organizzazione sindacale, ed a trasmetterli al CNEL (o altro Ente terzo). Laddove siano presenti R.S.A. ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola Organizzazione sindacale.

c) Bilateralità

Tenuto conto del sistema bilaterale nazionale e territoriale del settore e delle prestazioni da esso erogate che costituiscono un elemento di tutela per le imprese e per le lavoratrici e i lavoratori impiegati in agricoltura, le parti concordano nel desumere, anche da questo sistema, un indicatore utile alla misurazione e certificazione della rappresentanza.

Rilevazione della rappresentatività

I dati così raccolti e certificati, e trasmessi con le modalità sopra individuate per ciascun indicatore, dovranno essere opportunamente ponderati dal CNEL (o altro Ente terzo) in base a specifici pesi percentuali individuati da un apposito regolamento adottato dalle parti con separato accordo che dovrà definire il peso specifico di ciascun indicatore con un rapporto equilibrato tra il dato associativo (a) e quello relativo alla rappresentanza in azienda (b). Sarà attribuito un peso adeguato anche alle attività svolte nel sistema bilaterale (c).

Al fine di garantire la massima trasparenza del processo di rilevazione e certificazione della rappresentatività, sarà costituita un'apposita Commissione tecnica paritetica di 6 membri (un rappresentante per ogni Organizzazione) col compito di monitorare l'attuazione della presente intesa e di intervenire, in caso di necessità, presso le istituzioni pubbliche coinvolte nella rilevazione dei dati.

Titolarità ed efficacia della contrattazione

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale del settore agricolo le Organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività certificata su base nazionale, secondo quanto previsto nel presente accordo, non inferiore al 5% e che siano in possesso di una rappresentanza certificata nella stessa percentuale minima (5%) in almeno il 50% delle province nelle quali vengono stipulati i contratti collettivi provinciali agricoli.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione sindacale, FAI, FLAI e UILA decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni sindacali si impegnano, in ogni caso, a favorire la presentazione di piattaforme unitarie.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto formalmente dalle Organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 51% della rappresentanza, come sopra determinata, sarà efficace ed esigibile per tutti i destinatari. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per tutte le parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le Organizzazioni firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie, si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

Le Parti firmatarie della presente intesa si impegnano a fare in modo che le rispettive strutture aderenti e le rispettive articolazioni territoriali si attengano a quanto concordato nel presente accordo.

Le Parti si impegnano a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui condivisi, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie.

Relazioni sindacali

È volontà comune delle parti intervenire prioritariamente in questa sede, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni sindacali e la contrattazione:

- a) welfare;
- b) formazione;
- c) mercato del lavoro;
- d) sicurezza sul lavoro;
- e) partecipazione.

a) Welfare

A fronte della progressiva contrazione del sistema universale di welfare pubblico - dovuta principalmente all'andamento demografico ed alla (bassa) crescita economica - le parti del presente accordo ritengono di poter contribuire alla realizzazione di un welfare contrattuale coordinato ed integrato attraverso la valorizzazione del sistema della bilateralità agricola.

Le buone relazioni sindacali che caratterizzano il settore agricolo hanno consentito i sviluppare, nel tempo, una serie di organismi (Enti bilaterali), che assolvono importanti funzioni in favore dei datori di lavoro e dei lavoratori sia a livello nazionale che territoriale.

Le Parti credono fortemente nella bilateralità, e intendono rafforzare e razionalizzare il relativo sistema alla luce delle esperienze già maturate e delle possibili prospettive future.

A tal fine è stato ridisegnato e razionalizzato il sistema di bilateralità in agricoltura, attraverso la costituzione di un unico Ente bilaterale agricolo nazionale (EBAN) che assolve ad una serie di funzioni in materia di prestazioni sanitarie integrative, sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro, pari opportunità, fabbisogni formativi, ecc. che in precedenza erano svolte da una pluralità di Organismi. Le prestazioni sanitarie integrative sono assicurate per il tramite di un apposito fondo denominato FISA.

Anche per il livello territoriale è stato previsto un nuovo sistema di bilateralità - in via di completamento - che trasforma le preesistenti Casse Extra legem provinciali in Enti bilaterali agricoli territoriali attribuendo loro ulteriori compiti previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

In tale contesto le parti ritengono che il rinnovato sviluppo del welfare contrattuale possa contribuire a realizzare un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Le Parti si impegnano dunque a creare le condizioni per un miglior coordinamento delle attività svolte dai diversi Enti bilaterali al fine di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione collettiva in materia di welfare integrativo e, al contempo, ad approfondire tutte le ulteriori possibilità di sviluppo del sistema di welfare contrattuale.

Una particolare attenzione deve essere riservata alla previdenza complementare, che deve essere rafforzata sia in termini di crescita dimensionale (rilancio adesioni) e sia in termini di gestione amministrativa e finanziaria (affidamento all'Enpaia).

b) Formazione

La formazione continua dei lavoratori rappresenta un elemento qualificante ed imprescindibile del sistema produttivo del settore primario, come dimostra la ormai decennale esperienza del Fondo interprofessionale FOR.AGRI che è riuscito a svolgere efficacemente la propria funzione in un settore che presenta indubbe particolarità come quello agricolo in cui l'occupazione è prevalentemente a carattere stagionale e con prestazioni discontinue.

La competitività delle imprese agricole italiane si fonda sempre più sul patrimonio di competenze dei lavoratori del settore e sulla capacità di adeguarle ai processi di trasformazione della produzione e del lavoro.

In questo quadro le parti ritengono che occorra potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite nei percorsi di apprendimento, al fine di rafforzare le capacità di attivazione dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Ritengono inoltre che sia necessario far leva sul sistema educativo del Paese, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica e della formazione professionale, con l'obiettivo dell'acquisizione delle competenze e dell'occupabilità dei giovani, anche attraverso un più stretto collegamento con il mondo del lavoro.

In tal senso le parti intendono ulteriormente valorizzare l'apprendistato quale forma di ingresso nel mercato del lavoro, attraverso la disciplina delle forme di apprendistato cd. "duale" (acquisizione del diploma e alta formazione) e l'impegno ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

Le Parti condividono inoltre la necessità di continuare a sviluppare la formazione continua. A tal fine si impegnano ad attivarsi nei confronti delle istituzioni competenti affinché i fondi professionali siano messi nella condizione di operare con regole certe e possano contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'Inps. Si impegnano inoltre a valorizzare e qualificare maggiormente l'attività di FOR.AGRI, destinando quote sempre più importanti alle iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze innovative, quali ad esempio quelle relative all'agricoltura di precisione.

c) Mercato del lavoro

Le Parti ritengono indispensabile l'attuazione di specifiche politiche attive del lavoro in agricoltura che - attraverso l'attivazione delle sezioni territoriali della rete del lavoro agricolo di cui alla legge n. 199/2016 - rendano possibili interventi concreti che possano favorire condizioni di legalità, trasparenza e tracciabilità nei rapporti di lavoro con l'obiettivo di contrastare ogni forma di caporalato, intermediazione illecita e sfruttamento della manodopera; vanno a tal fine realizzate iniziative sul versante del collocamento della manodopera volte a favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro anche mediante l'intervento del sistema della bilateralità, in convenzione con le Istituzioni competenti.

Ritengono opportuno promuovere iniziative, anche attraverso la bilateralità territoriale, con i soggetti competenti, di contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, per la gestione dei flussi di manodopera stagionale, per dare assistenza ai lavoratori stranieri immigrati.

Ritengono inoltre necessario promuovere ed indirizzare idonee politiche formative e del lavoro, con particolare riferimento alle problematiche dei lavoratori migranti.

Le parti, altresì, condividono di ricercare soluzioni a livello territoriale volte a favorire iniziative per organizzare in maniera efficace il trasporto delle lavoratrici e dei lavoratori agricoli fino al luogo di lavoro, anche stipulando convenzioni con gli enti locali.

d) Sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sul lavoro nelle imprese agricole resta uno dei principali obiettivi delle parti firmatarie del presente accordo, come dimostra l'impegno congiunto, anche in sede bilaterale, per l'attuazione di concrete azioni formative e prevenzionali, sia a livello nazionale che territoriale.

Per favorire e migliorare costantemente le azioni volte a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori agricoli, le parti ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con l'Inail per la realizzazione delle attività istituzionali di prevenzione, ricerca e formazione.

e) Partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il settore agricolo richiedono coinvolgimento e partecipazione che determinano una diversa relazione tra impresa, lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato, con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi vanno sostenuti con un sistema di relazioni sindacali più flessibile che incoraggi quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi di innovazione, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese ed alla valorizzazione del lavoro.

Le Parti considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

Norme finali

Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

I soggetti firmatari sono vincolati al rispetto del presente accordo e la violazione, anche successiva, di quanto sopra previsto comporta l'automatica decadenza dall'accordo della Confederazione datoriale/sindacale interessata.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di 4 mesi.

Per quanto riguarda la categoria dei quadri e degli impiegati agricoli - per i quali esiste una contrattazione collettiva separata - le parti si riservano, fermi restando i principi generali qui delineati, di addivenire ad uno specifico accordo.