

# Agricoltura Operai

Contratto Territoriale Provinciale del 21 settembre 2021

## Costituzione delle parti

Il 21.9.2021,

tra:

- Confagricoltura di Modena;
- CIA agricoltori italiani Emilia;
- Federazione Provinciale Coldiretti di Modena;

e

- Federazione Lavoratori Agro-Industria Flai-Cgil;
- Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Fai-Cisl Emilia Centrale;
- Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari Uila-Uil territoriale di Modena e Reggio Emilia

ad integrazione del C.C.N.L. si è stipulato il presente C.P.L. per gli Operai Agricoli e Florovivaisti da valere in tutto il territorio della Provincia di Modena.

## Titolo I – Parte introduttiva

### Oggetto del contratto

Il presente Contratto Provinciale, unitamente alle norme del C.C.N.L. 19.6.2018, che è ovviamente valido per gli articoli o comma di articoli non richiamati nel presente C.P.L., regola i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Modena.

### Dichiarazione a Verbale

Si conferma la normativa contrattuale unica ed il trattamento contrattuale economico unico da sempre adottati in Provincia di Modena per gli Operai Agricoli e Florovivaisti.

### Articolo 1

#### Decorrenza del contratto

Il presente C.P.L. decorre dall'1.1.2020 e scade il 31.12.2023.

Il presente C.P.L. conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo così come previsto dall'art. 90 del C.C.N.L..

## Titolo II – Relazioni sindacali

### Articolo 2

#### Relazioni sindacali

Nello spirito dello sviluppo di ancor più strette e positive relazioni bilaterali le parti concordano sulla costituzione, con decorrenza 1.1.2009, dell'Osservatorio Provinciale in attuazione di quanto previsto dagli artt. 5 e 6 Allegato 4 del C.C.N.L. 10.7.2002.

Scopi ed ambiti di intervento dell'Osservatorio sono quelli previsti dal C.C.N.L. e dal Regolamento di cui all'Allegato n. 6 che è parte integrante del presente C.P.L..

Si conviene inoltre che copia della denuncia aziendale di cui all'art. 5 D.Lgs. 375/93 sarà consegnata all'Osservatorio su richiesta dello stesso.

I compiti dell'Osservatorio Provinciale, così come previsto dall'art. 8 del C.C.N.L., saranno svolti dall'Ente Bilaterale.

Nel caso di aziende colpite da eventi calamitosi o da situazioni di crisi, debitamente accertate dagli organi preposti, che compromettono significative quantità del raccolto e tali da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi, le parti sindacali provinciali valuteranno l'opportunità di convenire specifiche condizioni che consentano la raccolta del prodotto; tale incontro verrà convocato a richiesta datoriale entro 3 giorni dall'evento calamitoso.

Gli eventuali accordi tra le parti sindacali provinciali saranno perfezionati attraverso apposite convenzioni a livello aziendale, interaziendale o territoriale.

### **Titolo III – Costituzione del rapporto di lavoro collocamento e mercato del lavoro**

#### **Articolo 3**

##### **Periodo di prova**

All'art. 15 del C.C.N.L. si aggiunge il seguente chiarimento a verbale: "il periodo di prova non è ammesso nei passaggi di assunzione da tempo determinato a tempo indeterminato presso la stessa Azienda, nei casi previsti dall'art. 5 del presente C.P.L..

Inoltre durante il periodo di prova, in deroga a quanto previsto all'art. 40 del C.P.L., non sussiste il diritto al godimento della abitazione ed annessi da parte del lavoratore.

Qualora il datore di lavoro ritenesse di concedere ugualmente in godimento la casa ed annessi il periodo di prova si estende a due mesi".

#### **Articolo 4**

##### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

I minimi di prestazioni in regime di part-time previsti dall'art. 17 del C.C.N.L. possono essere superati nei seguenti casi:

- a) a fronte di una richiesta del lavoratore motivata dalla nascita o cura di un figlio e se il relativo accordo prevede la possibilità del lavoratore di tornare a full-time;
- b) per gli addetti degli agriturismi e dei punti vendita, nei limiti di 13 ore settimanali, 39 ore mensili, 270 ore annuali.

#### **Articolo 5**

##### **Riassunzioni**

In applicazione dell'art. 20 del C.C.N.L. le parti convengono che il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro sia esercitabile da parte dei lavoratori che hanno almeno 51 giornate di contributi agricoli presso la medesima azienda e il cui rapporto di lavoro non sia stato interrotto in seguito a licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Il diritto di cui sopra dovrà essere esercitato per iscritto, entro il 31 marzo dell'anno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, mediante l'invio, anche per il tramite della Organizzazione Sindacale di appartenenza, della istanza che, a titolo esemplificativo, verrà allegata in fac-simile.

Fermo restando quanto sopra esposto, in caso di pluralità di richieste pervenute, le parti stabiliscono i seguenti criteri di priorità:

- professionalità del lavoratore;

- anzianità di servizio presso la stessa azienda intesa come numero di anni di assunzione;
- anzianità di iscrizione del lavoratore nelle liste di collocamento;
- condizioni familiari.

Le Parti concordano che per i lavoratori assunti tramite gli accordi sindacali collettivi di cui all'art. 8 punto A) del presente C.P.L. la richiesta di riassunzione debba intendersi automatica.

## **Articolo 6**

### **Categorie di operai agricoli**

In aggiunta all'art. 21 del C.C.N.L., sono confermati i seguenti comma:

Gli operai a tempo determinato che abbiano effettivamente lavorato o lavorino almeno 180 giornate nel corso dell'anno, anche non continuative, presso la stessa azienda hanno diritto, da esercitarsi con richiesta scritta, al passaggio a tempo indeterminato, ad eccezione dei lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui alla lett. c) dell'art. 21 del C.C.N.L. del 25.5.2010.

Il diritto al passaggio a tempo indeterminato previsto va esercitato nel termine massimo di trenta giorni dal momento in cui matura tale diritto e comunque entro il 31 gennaio dell'anno successivo; qualora tale diritto non venga esercitato, l'operaio rimane a tempo determinato ad ogni effetto, fino alla maturazione del nuovo diritto.

Si conferma che sono altresì operai a tempo determinato, gli operai di cui ai contratti aggiuntivi previsti dall'art. 43 del presente C.P.L..

Gli operai a tempo determinato vengono retribuiti con le tariffe di cui all'Allegato n. A/4.

A decorrere dall'1.1.2022 è data facoltà al datore di lavoro retribuire gli operai a tempo determinato, di cui alla lett. c) dell'art. 21 del C.C.N.L., con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato per un tempo massimo di 12 mesi, oltre il quale il lavoratore sarà trasformato in operaio a tempo indeterminato.

## **Articolo 7**

### **Mobilità territoriale della manodopera e lavoratori migranti**

Le Parti convengono che sono lavoratori migranti quelli previsti dall'art. 25 del C.C.N.L., in particolare nella realtà modenese di questi anni si è trattato di lavoratori extra-comunitari con permesso di soggiorno stagionale o comunitari assunti per specifiche campagne.

Per le utenze relative alla casa di abitazione, fornita dall'azienda, il lavoratore concorrerà alle spese relative all'effettivo consumo con 0,40 euro per ogni giornata lavorata.

## **Articolo 8**

### **Mercato del lavoro**

A) Accordi sindacali collettivi

Nell'ambito di accordi sindacali collettivi aziendali sottoscritti dalle Parti che applicano il presente C.P.L. si potranno stabilire garanzie occupazionali.

Le Aziende suddette hanno la facoltà di assumere, con le medesime procedure, operai per la sostituzione degli O.T.I., addetti agli allevamenti zootecnici, al fine di consentire loro l'effettivo godimento dei riposi settimanali e delle ferie.

Le parti, allo scopo di rendere sempre più stabile la manodopera agricola, si impegnano a verificare la possibilità che gli accordi sindacali collettivi possono essere stipulati anche fra più ditte, anche all'interno della filiera agro-alimentare.

Eventuali modifiche del C.C.N.L. o accordi nazionali sul mercato del lavoro saranno recepiti dalle parti verificandone l'applicabilità alla realtà agricola modenese.

## B) Politiche attive nel mercato del lavoro

Le Parti si impegnano a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in collaborazione con i Centri per l'Impiego sia incentivando l'iscrizione dei lavoratori presso gli uffici preposti sia indirizzando le aziende a cercarvi manodopera. Inoltre le parti si impegnano a livello di ente bilaterale territoriale a favorire l'incrocio domanda-offerta anche rendendo consultabili gli elenchi dei lavoratori che hanno ricevuto adeguata formazione sulla sicurezza e adeguata sorveglianza sanitaria attraverso gli strumenti che saranno previsti dall'Ebat.

## **Articolo 9**

### **Appalti**

Le Parti condividono la necessità di una regolamentazione degli appalti nel settore agricolo al fine di evitare la diffusione di pratiche di dumping contrattuale e sociale, pratiche che si potrebbero ripercuotere negativamente sia sulla leale concorrenza tra le aziende sia sui diritti dei lavoratori impegnati in tali attività.

Le aziende appaltanti dovranno verificare che i soggetti appaltatori abbiano una autonoma struttura imprenditoriale e i mezzi necessari per l'esecuzione dell'appalto, nonché esercitino effettivamente il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

Le aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici alla effettiva assunzione del rischio d'impresa e all'osservanza degli obblighi derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro nonché al rispetto delle norme dei contratti collettivi delle attività di riferimento sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione del lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello dei contratti collettivi di riferimento sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

Ai fini del monitoraggio della diffusione degli appalti, su richiesta dell'Osservatorio Provinciale, le aziende comunicheranno i seguenti dati, anche in via telematica:

I seguenti dati potranno saranno inviati anche in via telematica:

- ragione sociale delle parti contraenti;
- luogo, periodo e tipologia della lavorazione;
- numero e inquadramento di lavoratori;
- C.C.N.L. applicato.

## **Titolo IV – Classificazione del personale**

### **Articolo 10**

#### **Qualifica professionale e classificazione degli operai**

In applicazione dell'art. 31 del C.C.N.L. rientrano nella Prima Area professionale le seguenti qualifiche:

- Specializzato Super
- Specializzato

Nella Seconda Area professionale:

- Qualificato Super
- Qualificato

Nella Terza Area professionale:

- Comune B
- Comune A

Il lavoratore ha diritto alla qualifica secondo il grado di capacità professionale posseduto al momento dell'assunzione e già documentata all'atto dell'iscrizione nelle liste di collocamento o che può raggiungere con successivo impegno di studio e nella pratica lavorativa tenuto sempre conto delle norme legislative in materia di collocamento.

#### Comune A (a Tempo Determinato)

Sono inquadrati in questa qualifica gli assunti esclusivamente per le operazioni di raccolta alla rinfusa (uva, frutta, prodotti ortivi) ai quali non sono richieste ulteriori attività di cernita, controllo e/o confezionamento.

Sono inquadrati in questa qualifica anche gli addetti alla zappatura, alla vangatura, trapianto, legatura, diradamento, pulizia frutteto, apertura/chiusura reti antigrandine, raccolta tralci e rami post-potatura e che non siano occupati nella stessa azienda anche per altre mansioni, sono tali gli operai a tempo determinato che nel corso di un anno solare - a decorrere dal 1993 - eseguano nella stessa azienda agricola non più di 60 giornate di lavoro e/o coloro che nel biennio - a decorrere dal 2000 - eseguano non più di 108 giornate di lavoro.

Il lavoratore matura il diritto al riconoscimento della qualifica superiore (Comune B) dal primo giorno del mese successivo al raggiungimento delle giornate di cui al comma precedente.

Per questa qualifica la tariffa oraria di cui all'art. 20 si intende comprensiva di trattamento di fine rapporto.

#### Comune B (a Tempo Determinato)

Sono operai Comuni B i lavoratori che eseguono solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

#### Qualificati (a Tempo Determinato ed Indeterminato)

Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentano loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

#### Qualificati Super (a Tempo Determinato ed Indeterminato)

Sono operai qualificati super i lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato, che sono in grado di svolgerle con particolare competenza professionale superiore a quella dei qualificati.

#### Specializzati (a Tempo Determinato ed Indeterminato)

Sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentano loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati.

#### Specializzati Super (a Tempo Determinato ed Indeterminato)

Sono operai specializzati super i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato.

Le mansioni e i profili seguenti rientrano nella categoria indicata.

#### Lavori di campagna

##### Comune B:

- zappatura;
- vangatura;
- raccolta uva;
- scollettatura a mano bietole;
- irrigazione a scorrimento;
- carico e scarico a mano dei foraggi e della paglia;
- estirpazione bietole;
- falciatura a mano;
- raccolta della frutta con o senza scala e dei prodotti ortivi;

- apertura e/o chiusura delle reti antigrandine.

Qualificato:

- irrorazione tradizionale in genere;
- semina a mano;
- irrigazione a pioggia;
- cernita delle bietole;
- trapianto a mano di piantine di bietole da seme o di ortaggi;
- semina degli asparagi;
- gli addetti, in maniera esclusiva, al diradamento di frutta verde con o senza scala assunti dall'1.7.1996 e non già inquadrati negli specializzati.

Specializzato:

- raccolta della frutta rossa su piante ad alto fusto;
- diradamento di frutta verde con o senza scala;
- raccolta e lavorazione sementi in genere;
- gli innestatori;
- addetti alla effettuazione di tutte le operazioni per l'impianto e la coltivazione delle piante fruttifere e della vite in coltura

specializzata nelle diverse forme di allevamento razionale.

Specializzato Super:

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

Cernita/frigor Ortofrutticoli

Comune B:

- cernita e prima manipolazione sulle macchine operatrici per frutta ed ortaggi a destinazione industriale assunti dall'1.7.1996 per i primi due anni e per non più di 250 giornate di lavoro (le giornate si intendono complessive di vari anni);
- cernita e confezione della frutta e degli ortaggi assunti dall'1.7.1996 per il primo anno e fino a 150 giornate di lavoro (le giornate si intendono complessive di vari anni).

Qualificato:

- cernita su macchina per la raccolta meccanizzata dei pomodori;
- cernita e prima manipolazione sulle macchine operatrici per frutta ed ortaggi a destinazione industriale assunti dall'1.7.1996 dopo due anni ed almeno 250 giornate di lavoro (le giornate si intendono complessive di vari anni);
- cernita e confezione della frutta e degli ortaggi assunti dall'1.7.1996 per il secondo anno e con almeno 250 giornate di lavoro (le giornate si intendono complessive di vari anni).

Qualificato Super:

- gli addetti alla cernita e confezione della frutta e degli ortaggi assunti dall'1.7.1996 per il terzo anno e con almeno 350 giornate di lavoro (le giornate si intendono complessive di vari anni).

Specializzato:

- campionatrici della frutta;
- maestre confezionatrici della frutta nei frigoriferi ed in campagna.

## Potatura

### Comune B:

- dall'1.7.2018 i nuovi assunti addetti alla potatura di alberi da frutta, alla prima assunzione e privi di attestati professionali specifici, per il primo anno fino a 33 giornate di lavoro;
- dall'1.7.2018 gli addetti che svolgono la potatura non meccanizzata di viti in produzione, per il primo anno fino a 33 giornate di lavoro.

### Qualificato:

- dall'1.7.2008 i nuovi assunti addetti alla potatura di alberi da frutta, alla prima assunzione e privi di attestati professionali specifici, per il primo anno e fino a 120 giornate di lavoro;
- dall'1.7.2018 i nuovi assunti addetti alla potatura di alberi da frutta, alla prima assunzione e privi di attestati professionali specifici, per il primo anno dalla 34ª giornata di lavoro e fino a 120 giornate di lavoro;
- addetti assunti prima dell'1.7.2018 che svolgono la potatura non meccanizzata di viti in produzione.
- dall'1.7.2018 i nuovi assunti addetti alla potatura non meccanizzata di viti in produzione, alla prima assunzione e privi di attestati professionali specifici, per il primo anno dalla 34ª giornata di lavoro e fino a 120 giornate di lavoro.

### Qualificato Super:

- dall'1.7.2008 i nuovi assunti addetti alla potatura di alberi da frutta, alla prima assunzione e privi di attestati professionali specifici, al raggiungimento delle 120 giornate di lavoro o comunque dal secondo anno (le giornate si intendono complessive di vari anni).

### Specializzato:

- dall'1.7.2008 i nuovi assunti addetti alla potatura di alberi da frutta, alla prima assunzione e non in possesso di attestati professionali specifici, al raggiungimento delle 150 giornate di lavoro o comunque dal terzo anno di lavoro (le giornate si intendono complessive di vari anni).
- potatori in possesso di attestati professionali specifici o non rientranti nelle casistiche precedenti;
- lavoratori che svolgono la potatura e il taglio di piante di alto fusto ed arredo urbano.

### Specializzato Super:

- potatore artistico di piante: l'operaio che con elevata competenza professionale ed autonomia esecutiva acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;
- responsabili di squadra (composta da almeno tre persone) per la potatura ed il taglio delle piante di alto fusto e di arredo urbano.

## Cura del Verde/Vivai

### Comune B:

- i garzoni nei vivai che svolgono esclusivamente attività di facchinaggio.

### Qualificato:

- lavori di giardinaggio e cura del verde pubblico e privato.

### Qualificato Super:

- gli aiuto-innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze nelle aziende florovivaistiche;
- manutenzione, la gestione e la cura del verde pubblico e privato;
- l'autista e/o addetto alle consegne.

### Specializzato:

- gli innestatori;
- i vivaisti;

- addetti alle vendite in aziende vivaistiche in possesso di particolari conoscenze tecniche.

#### Specializzato Super:

- responsabili di squadra (composta da almeno tre persone) per la manutenzione, la cura e la gestione del verde pubblico e privato;
- ibridatore selezionatore: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquista per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- vetrinista: colui che, nelle aziende florovivaiste, prepara con arte ed inventiva le composizioni nei vasi o in altri contenitori pronti per la vendita nelle serre di produzione dei fiori.

#### Macchine/Impianti/Figure tecniche

##### Qualificato:

- addetto alla trapiantatrice automatica di piantine di pomodori, di bietole da seme e ortaggi.

##### Qualificato Super:

- gli addetti agli impianti termici;
- gli addetti alle macchine agricole leggere.

##### Specializzato:

- gli addetti alla guida di macchine operatrici semoventi in azienda e/o su strada in possesso della patente di guida;
- gli addetti ai muletti nei frigoriferi;
- meccanici con particolari capacità ed esperienza in grado di eseguire la manutenzione e le piccole riparazioni in azienda;
- addetti alla manutenzione degli impianti;
- addetti ai miscelatori e/o addetti alla lancia per irrorazioni viti e frutti per trattamenti anticrittogramici e antiparassitari;
- addetti ai mulini aziendali;
- elettricisti;
- falegnami;
- muratori;
- idraulici;
- fabbri;
- frigoristi.

##### Specializzato Super:

- conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, conduce mietitrebbie o vendemmiatrici meccaniche e provvede alla manutenzione e riparazione ordinaria delle macchine stesse;
- aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquista per pratica o per titolo e polivalenza nelle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, od alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante;
- conduttore di caldaie a vapore: l'operaio che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di primo e secondo grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente;

- capo squadra costruttore di impianti: colui che, dipendente da azienda florovivaista e responsabile di un gruppo di operai addetti alla costruzione di vigneti, frutteti, parchi, è capace di leggere il disegno ed ha autonomia operativa (competete a questo lavoratore anche la maggiorazione del 8% di cui all'ultimo comma del presente articolo);

- capofficina (solo a tempo indeterminato);

- frigorista addetto alla conduzione ed alla manutenzione di celle frigorifere ad atmosfera controllata, con anche compiti di piccola manutenzione, regolazione, messa a punto degli impianti (solo a tempo indeterminato).

#### Allevamenti

##### Comune B:

- dall'1.7.2008 i nuovi assunti addetti alle pulizie e/o alla semplice alimentazione del bestiame senza particolare competenza professionale al primo anno di lavoro fino a 149 giornate di lavoro.

##### Qualificato:

- dall'1.7.2008 i nuovi assunti addetti alle pulizie e/o alla semplice alimentazione del bestiame senza particolare competenza professionale al raggiungimento delle 150 giornate di lavoro (le giornate si intendono complessive di vari anni) o comunque dal terzo anno;

- gli operai a tempo determinato assunti negli allevamenti di ogni tipo per le mansioni non già inquadrate nel presente C.P.L..

##### Qualificato Super:

- gli addetti alle operazioni di mungitura nelle stalle tradizionali;

- gli operai a tempo indeterminato addetti al governo del bestiame nella stalla tradizionale modenese, purché non abbiano diritto alla qualifica superiore in base alle modalità previste dal presente C.P.L..

##### Specializzato:

- con assunzione solo a tempo indeterminato:

- gli addetti agli allevamenti moderni bovini da latte e da ingrasso;

- gli addetti agli allevamenti avicunicoli;

- gli addetti agli allevamenti ittici;

- gli addetti agli allevamenti suinicoli;

- gli operai appartenenti a questo gruppo dovranno assicurare il regolare funzionamento e provvedere alla ordinaria manutenzione ed alle piccole riparazioni degli impianti e delle attrezzature (anche razionali se esistenti) per il governo e l'alimentazione (anche automatizzata se esistente) del bestiame; devono altresì avere la necessaria conoscenza e pratica per l'impiego dei mangimi concentrati e bilanciati ed essere in grado di effettuare le ricorrenti prestazioni igienico-profilattiche e le operazioni inerenti la riproduzione;

- con assunzione a tempo determinato ed indeterminato:

- gli addetti alle operazioni di mungitura in stalle moderne.

##### Specializzato Super:

- lavoratori addetti al prelievo del seme bovino (solo a tempo indeterminato);

- fecondatori laici di bestiame bovino e suino (solo a tempo indeterminato).

#### Punti Vendita

##### Comune B:

- i garzoni negli spacci e/o nei mercati, che svolgono esclusivamente attività di facchinaggio.

##### Qualificato:

- addetti alla preparazione e alla lavorazione delle carni negli spacci di aziende agricole singole o associate di cui alla Legge n. 59 del 9.2.1963;

- addetti alla vendita negli spacci di aziende agricole singole o associate e di frigor ortofrutticoli di cui alla Legge n. 59 del 9.2.1963;

- addetti alla vendita dei prodotti aziendali sia sulle bancarelle che nei mercati esclusi quelli già inquadrati con qualifiche più alte.

Qualificato Super:

- gli addetti abituali alla vendita nelle aziende singole o associate con responsabilità di cassa;

- l'autista e/o addetto alle consegne.

Specializzato:

- banconieri addetti alla vendita di carni negli spacci di aziende agricole singole o associate di cui alla Legge n. 59 del 9.2.1963.

Specializzato Super:

- responsabili di spaccio e capo squadra spaccio (solo a tempo indeterminato).

Agriturismi

Comune B:

- gli addetti alle pulizie di sala e di cucina;

- gli addetti di sala al primo anno di assunzione assunti per non più di trenta giornate di effettivo lavoro;

- i garzoni che svolgono esclusivamente attività di facchinaggio.

Qualificato:

- i camerieri, salvo non assunti con la qualifica precedente.

- gli addetti alla semplice manipolazione dei prodotti alimentari che operano sotto le direttive del cuoco e/o dell'aiuto cuoco.

Qualificato Super:

- gli addetti al governo e preparazione degli animali;

- l'autista e/o addetto alle consegne.

Specializzato:

- gli aiuto-cuochi.

- addetto alla organizzazione di visite guidate ed esecuzione di piani didattici rivolti a scuole e centri estivi;

- il responsabile alla predisposizione di materiali didattici e informativi per fattorie didattiche e/o agriturismi;

- addetto accompagnatore in passeggiata a cavallo;

- assistente ai bagnanti in possesso di idoneo titolo

Specializzato super:

- i cuochi;

- gli addetti all'addestramento ed alla cura dei cavalli.

Sezione Impianti di biocombustibile

Comune B:

- addetto alla pulizia;

- addetto alla semplice raccolta della materia prima senza utilizzo di macchine.

Qualificato:

- addetto alla custodia dell'impianto.

#### Qualificato Super:

- addetto al funzionamento dell'impianto senza possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali;
- addetto alla raccolta della materia prima con utilizzo di macchine e/o attrezzature semoventi che non necessitano della patente di guida.

#### Specializzato

- addetto al funzionamento dell'impianto in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali;
- addetto alla raccolta della materia prima con utilizzo di macchine e/o attrezzature semoventi che necessitano della patente di guida;

#### Specializzato Super:

- lavoratori in possesso delle caratteristiche dei lavoratori specializzati responsabili e/o coordinatori di altri lavoratori nella gestione dell'impianto.

#### Sezione acetaie

##### Comune B

- i lavoratori delle acetaie, non addetti al processo produttivo, che eseguono solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionale, senza l'utilizzo di macchine, es. semplice manovalanza, facchinaggio, ecc.;
- i lavoratori addetti al confezionamento e/o all'etichettatura del prodotto, con mansioni di semplice movimentazione manuale, senza responsabilità nel controllo dei parametri di confezionamento e/o etichettatura.

#### Qualificato

- i lavoratori addetti al confezionamento e/o all'etichettatura del prodotto, con responsabilità nel controllo dei parametri di confezionamento e/o etichettatura ;
- addetti al processo produttivo, senza attestati specifici, senza specifiche conoscenze e capacità professionali, per il primo anno di assunzione.

#### Qualificato Super

- addetti al processo produttivo, senza attestati specifici, senza specifiche conoscenze e capacità professionali, dal secondo anno di assunzione;

#### Specializzato

- addetti al processo produttivo, in possesso di attestati specifici e/o di specifiche conoscenze e capacità professionali.

#### Specializzato Super

- lavoratori in possesso delle caratteristiche dei lavoratori specializzati responsabili del processo produttivo e/o coordinatori di altri lavoratori nella gestione del processo.

#### Mansioni/Qualifiche Varie

##### Qualificato:

- lavori in fungaia;
- mansioni di responsabilità nella pesatura e nell'etichettatura dei prodotti;
- addetto alle pulizie nei caseifici aziendali.

##### Qualificato Super:

- lombricoltura;
- apicoltura;
- elicicoltura.

##### Specializzato:

- preparazione di carni sotto vuoto;

- autisti con patente "C";
- aiuto casaro in caseifici aziendali;
- addetti alla cantina aziendale agricola in possesso di specifiche e complesse conoscenze.

Specializzato Super:

- gli autisti di autotreni con rimorchio e/o di autoarticolati;
- i responsabili delle acetaie aziendali agricole;
- i responsabili delle cantine aziendali agricole;
- i lavoratori addetti a mansioni di guardiacaccia, guardiapesca e controllori dei prodotti del sottobosco non occupati per l'intero periodo dell'anno e non già inquadrati come impiegati agricoli;
- casaro nei caseifici aziendali (solo a tempo indeterminato).

Ulteriori percorsi professionali simili a quelli sopra definiti, per esempio il percorso del potatore, potranno essere decisi dalle parti all'interno di progetti di formazione condivisi, questi percorsi saranno relativi solo ed esclusivamente ai lavoratori interessati dalla formazione e dovranno, di volta in volta, essere riconfermati.

## **Articolo 11**

### **Indennità di professionalità**

Le parti concordano che a quei lavoratori, assunti con contratto a tempo indeterminato, già in possesso della qualifica di specializzato e specializzato super, con autonomia operativa e gestionale relativamente all'intera azienda o parti significative della produzione, che agiscono con ampie deleghe da parte del titolare dell'azienda e che coordinino ed organizzino il lavoro di altri operai venga riconosciuta, a decorrere dall'1.7.2000, una "indennità di alta professionalità" pari a euro 105,00 annue che verrà corrisposta con la retribuzione di dicembre di ogni anno. In caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno la stessa indennità verrà proporzionalmente corrisposta. Tale indennità inciderà sul calcolo del trattamento di fine rapporto.

In applicazione dell'ultimo comma dell'art. 31 del C.C.N.L. ai lavoratori specializzati o non, ai quali il datore di lavoro conferisce per iscritto l'incarico di capo in quanto responsabile di un gruppo di operai che, oltre a prestare la propria opera manuale, risponde al datore di lavoro od al suo delegato del lavoro svolto dall'intero gruppo, viene riconosciuta una maggiorazione salariale dell'8% sulla retribuzione di qualifica.

## **Titolo V – Norme di organizzazione aziendale del lavoro**

### **Articolo 12**

#### **Orario di lavoro**

In applicazione del quinto comma dell'art. 34 del C.C.N.L. è confermato quanto segue:

Per gli operai di campagna e per gli addetti ai frigoriferi agricoli, il sabato pomeriggio è considerato non lavorativo, di conseguenza l'orario di lavoro ordinario settimanale è così distribuito nell'anno:

- dal Lunedì al Venerdì compresi ore 7 al giorno;
- il sabato ore 4 (dalle ore 8.00 alle ore 12.00)

Per gli operai addetti agli allevamenti zootecnici (bovini, suini, avicunicoli, ecc.) l'orario di lavoro ordinario settimanale è distribuito in sei giornate della settimana (ore 6.30 giornaliere) anche in turno unico continuativo con pausa di mezz'ora retribuita, di comune accordo con i delegati sindacali aziendali, o in mancanza i lavoratori interessati.

Il datore di lavoro, di comune accordo con i delegati sindacali di azienda o, in mancanza, con i lavoratori interessati, può convenire l'attuazione dell'orario ordinario contrattuale di lavoro dal Lunedì al Venerdì, anche per determinati periodi dell'anno, fatta eccezione naturalmente per gli operai addetti esclusivamente agli allevamenti zootecnici di qualsiasi natura.

L'azienda di comune accordo con i delegati sindacali aziendali, o in mancanza i lavoratori interessati, potrà istituire due turni avvicendati di lavoro di 6 ore e 30 minuti, con pausa di mezz'ora retribuita, per sei giorni alla settimana comprensivi della pausa intermedia retribuita.

Ulteriori regimi di orario diversi da quello aziendale potranno essere stabiliti fra le parti per alcune mansioni di servizio individuate a livello aziendale.

Ove necessario, eventuali difficoltà saranno superate con l'assistenza di un rappresentante del datore di lavoro e di uno dei lavoratori indicati dalle rispettive Organizzazioni di appartenenza degli interessati.

Nel caso di Cooperative o di forme associative in genere è considerato orario lavorativo, e pertanto sarà retribuito come tale agli operai che lo effettuano, il tempo impiegato per lo spostamento anche da un podere all'altro delle macchine operatrici.

Sono altresì considerate ore di lavoro comunque effettuate quando l'addetto sia rimasto a disposizione del datore di lavoro (si intendono per tali le ore, oltre a quelle di effettivo funzionamento della macchina, impiegate per la manutenzione, le pulizie ed i rifornimenti). Per corrispondere ai problemi ed alle esigenze che ricorrono nelle strutture agricole e per seguire le dinamiche degli andamenti produttivi, i datori di lavoro, sentiti i delegati sindacali di azienda, o in mancanza, i lavoratori interessati, possono stabilire di estendere il normale orario di lavoro fino alle 44 ore settimanali per un periodo massimo di 90 giorni di calendario nell'anno, compensando tale flessibilità in altri periodi dell'anno per arrivare così ad una media annuale di 39 ore settimanali.

Nota a verbale

Le Parti si impegnano, a fronte dell'imminente introduzione dei decreti applicativi sul "libro unico del lavoro", ad incontrarsi per un'eventuale ristestura del presente articolo.

## **Articolo 13**

### **Riposo settimanale**

In sostituzione dell'art. 35 del C.C.N.L., è confermato quanto segue:

"Gli operai a tempo indeterminato hanno diritto ad un giornata di riposo settimanale, che deve coincidere con la domenica.

La giornata di riposo, per esigenze aziendali, può anche non coincidere con la domenica per:

- gli addetti al bestiame;
- i dipendenti di aziende agrituristiche;
- i lavoratori adibiti in maniera non occasionale a stand aziendali presso fiere, mercati o manifestazioni analoghe.

A tal fine il datore di lavoro, sentiti i delegati sindacali in azienda, ed in mancanza, i lavoratori interessati, adotterà soluzioni idonee, compatibili con le esigenze aziendali, in aggiunta a quanto previsto dal precedente art. 8 punto B) del presente C.P.L..

Allo scopo di permettere agli operai a tempo indeterminato la fruizione di permessi, ferie e riposi, le parti concordano politiche di assunzione di personale a termine (così come previsto dall'art. 8 punto B del presente C.P.L.); le Parti si incontreranno, anche a livello zonale, per individuare soluzioni tecnico-organizzative allo scopo di dare attuazione a quanto sopra esposto.

Allevamenti zootecnici

In caso di mancato godimento del riposo settimanale, qualora non sia possibile il godimento del riposo entro 15 giorni, all'operaio sarà corrisposta la maggiorazione prevista nell'Allegato n. 4.

Qualora in casi eccezionali non sia possibile usufruire dei riposi compensativi di cui sopra, ai lavoratori interessati sarà accordata anche una protezione appropriata, così come previsto dall'art. 17 c. 4 D.Lgs. 66/2003.

## **Articolo 14**

### **Ferie**

In sostituzione del 5 comma dell'art. 36 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti:

"Il datore di lavoro e i delegati sindacali aziendali, in mancanza di questi lavoratori interessati, concorderanno, entro il 31 maggio di ogni anno, il Calendario per il godimento effettivo delle ferie per tutti i dipendenti dell'azienda.

A tale fine si applicheranno le soluzioni e le norme previste all'art. 8 del presente C.P.L.. Nello stabilire il calendario si dovrà tenere conto delle esigenze aziendali e dei desideri dei lavoratori. Dopo il 31 maggio, qualora il datore di lavoro e i delegati sindacali aziendali, in mancanza di questi i lavori interessati, non avessero provveduto a fissare il calendario, il datore di lavoro stabilirà a sua discrezione i turni di godimento delle ferie.

Previo assenso del datore di lavoro i lavoratori, ed in particolare quelli stranieri, potranno godere delle ferie entro 12 mesi dalla loro maturazione, anche in forma cumulativa con quelle dell'anno in corso."

## **Articolo 15**

### **Permessi per formazione continua**

Le Parti concordano che le modalità di fruizione dei permessi di cui all'art. 37 del C.C.N.L. sono estese anche ai lavoratori a tempo determinato.

## **Articolo 16**

### **Permessi straordinari e congedi matrimoniali**

Ad integrazione dell'art. 38 del C.C.N.L. ai lavoratori a tempo determinato sarà concesso, in caso di matrimonio, un permesso retribuito di una settimana.

Avranno diritto a tali permessi gli operai agricoli con almeno un contratto di lavoro uguale o superiore ai 6 mesi e con una garanzia di almeno 78 giornate di lavoro.

Il permesso retribuito per matrimonio, per tutti i dipendenti, deve essere garantito anche per le unioni civili, come previste dalla legge n. 76/2016, previa consegna documentazione comprovante la propria situazione.

## **Articolo 17**

### **Permessi per motivi di studio**

Le Parti convengono che i permessi previsti dall'art. 39 del C.C.N.L. sono usufruibili anche per partecipare a corsi di istruzione secondaria ed universitaria (facoltà o istituti collegati al settore agricolo), qualora il dipendente segua corsi serali o comunque non in orario di lavoro avrà comunque diritto a godere di 2 giorni; 1 di permesso relativamente ad un esame ed 1 al giorno immediatamente precedente.

In applicazione di quanto previsto dal C.C.N.L. il diritto ad usufruire dei permessi è esteso anche a tutti i lavoratori a tempo determinato purché siano almeno al secondo anno di assunzione presso l'azienda.

I lavoratori stranieri assunti a tempo indeterminato e con almeno 1 anno di anzianità potranno utilizzare i permessi anche per partecipare a corsi di alfabetizzazione e di lingua italiana.

## **Articolo 18**

### **Permessi straordinari**

In occasione della nascita del figlio, al padre lavoratore sarà concesso un giorno di permesso retribuito.

## **Articoli 19**

### **Giorni festivi**

In aggiunta all'art. 40 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

"Agli operai a tempo indeterminato che prestino la loro opera nelle festività nazionali o infrasettimanali, oltre alla retribuzione contrattuale, è dovuto il pagamento delle ore effettivamente prestate, maggiorate per il lavoro festivo. Tale prestazione dovrà essere autorizzata dal datore di lavoro e liquidata mensilmente.

Le parti in relazione all'art. 40 del vigente C.C.N.L. concordano le seguenti modalità:

Ex-festività religiose. (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo)

Per queste giornate, diventate lavorative a tutti gli effetti, è dovuto all'operaio a tempo indeterminato un trattamento economico pari ad 1/26 del salario contrattuale di qualifica in aggiunta al salario mensile.

Tale importo non è dovuto nel caso non vi sia effettiva prestazione lavorativa per i seguenti motivi:

- assenza dal lavoro per malattia,
- infortunio,
- Cisoa,
- ecc.

Festività civili. (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre)

Per tutte e quattro le festività è dovuto all'operaio a tempo indeterminato un trattamento economico pari ad 1/26 del salario contrattuale di qualifica in aggiunta al salario mensile.

Le ore eventualmente lavorate durante le festività del:

- 25 aprile,
- 1° maggio,
- 2 giugno

saranno retribuite con la maggiorazione del lavoro festivo fatte salve l'applicazione delle norme del D.Lgs. 66/2003 se le stesse coincidono con la domenica.

## **Articolo 20**

### **Lavoro straordinario, festivo, notturno**

Dopo il 4 comma dell'art. 42 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti:

In riferimento all'art. 42 del vigente C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

"Il lavoro straordinario non dovrà avere carattere sistematico e sarà retribuito mensilmente.

Il lavoro straordinario si potrà attuare soltanto in accordo con i delegati sindacali di azienda o, in mancanza, con i lavoratori interessati anche allo scopo di evitare ogni possibile abuso.

In applicazione del comma 8 dello stesso articolo le parti concordano che il lavoro degli addetti alla mungitura prevede la possibilità, per le mansioni che gli sono proprie, che una parte dell'orario di lavoro sia abitualmente in orario festivo o notturno, per tali ore deve perciò valere la maggiorazione del 10% prevista dal C.C.N.L..

## **Titolo VI – Norme di trattamento economico**

## **Articolo 21**

### **Retribuzione**

In riferimento a quanto previsto dagli artt. 2 e 49 del C.C.N.L. si stabilisce un aumento del salario contrattuale vigente nella seguente misura del 1,70% con decorrenza dall'1.10.2021.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 49 del C.C.N.L. si conviene che il calcolo e la redazione delle tariffe sindacali derivino dai meccanismi di cui agli Allegati 4 e 5 del presente C.P.L..

## **Articolo 22**

### **Erogazione del salario**

In riferimento all'art. 49 del C.C.N.L. si riconferma l'erogazione mensile del salario di competenza.

## **Articolo 23**

### **Cottimo**

In aggiunta all'art. 56 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

"Il contratto relativo deve intervenire direttamente tra il conduttore o il suo rappresentante nell'azienda e l'operaio a tempo determinato. Le condizioni e le modalità di esecuzione del cottimo debbono risultare dal contratto scritto stipulato e firmato tra le parti."

## **Articolo 24**

### **Trattamento di fine rapporto**

In applicazione del 2 comma dell'art. 57 del C.C.N.L. e in sostituzione della tabella annessa, per il servizio prestato anteriormente all'1.6.1982 l'indennità di anzianità è confermata come segue:

per il servizio prestato anteriormente al 1960 compreso, saranno corrisposte n 5 giornate di salario per ogni anno di servizio prestato;

- per le annate agrarie dal 1960/1961 al 1961/1962 saranno corrisposte n. 7 giornate di salario;
- per le annate agrarie dal 1962/1963 al 1966/1967 saranno corrisposte n. 10 giornate di salario;
- per le annate agrarie 1967/1968 al 1968/1969 saranno corrisposte n. 12 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1969/1970 saranno corrisposte n. 13 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1970/1971 saranno corrisposte n. 14 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1971/1972 saranno corrisposte n. 15 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1972/1973 saranno corrisposte n. 18 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1973/1974 saranno corrisposte n. 20 giornate di salario;
- per il periodo dall'1.11.1974 al 15.9.1976 saranno corrisposte n. 25 giornate di salario all'anno;
- dal 16.8.1976 saranno corrisposte n. 26 giornate di salario all'anno.

Si precisa che le voci formanti la retribuzione annua utile ai fini del calcolo delle spettanze di trattamento di fine rapporto sono:

- paga base nazionale, salario integrativo provinciale, contingenza come da L. n. 297/82, valore economico dei generi in natura, scatti di anzianità, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, premi di produzione, 2% del latte munto, compenso vitelli nati, compenso vaccine coperte, eventuali assegni ad personam ed 8% nel caso di incarico di capo.

Al lavoratore a tempo indeterminato, l'azienda è tenuta a consegnare ogni anno il conteggio fatto per il trattamento di fine rapporto dallo stesso maturato, entro il mese di maggio dell'anno successivo.

## **Titolo VII – Previdenza assistenza tutela della salute**

### **Articolo 25**

#### **Fondo nazionale di previdenza complementare**

Le Parti concordano che, in caso di adesione del lavoratore ad Agrifondo, il contributo minimo da parte dell'azienda e da parte del lavoratore viene elevato all'1,5%.

### **Articolo 26**

#### **Malattia ed infortunio**

In applicazione di quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 60 del C.C.N.L., le Parti concordano che i lavoratori a tempo indeterminato, al termine del periodo di comporto, possono richiedere una aspettativa non retribuita debitamente certificata di durata non superiore a 6 mesi.

### **Articolo 27**

#### **Trattamento economico per malattia ed infortunio**

In applicazione dell'art. 62 del C.C.N.L. in caso di infortunio:

- l'operaio a tempo indeterminato ha diritto al salario per 13 giorni dedotta l'indennità spettante per legge, dal quattordicesimo giorno vale quanto previsto dal regolamento della Cassa Extra-Legem;
- l'operaio a tempo determinato ha diritto al salario anche per i tre giorni di carenza dedotta l'indennità spettante per legge, tale importo sarà rimborsato alla azienda secondo quanto previsto dal regolamento della Cassa Extra-Legem.

### **Articolo 28**

#### **Prestazioni Cassa Extra – Legem**

- Malattia e infortunio

In relazione all'art. 62 del C.C.N.L. è confermata, nella provincia di Modena, la Cassa Integrativa Indennità Malattia Lavoratori Agricoli (Ciimla), Cassa che è disciplinata dal Regolamento apposito che è parte integrante del presente C.P.L..

In applicazione dell'art. 62 del C.C.N.L. e dell'art 25 del presente C.P.L. l'operaio a tempo indeterminato ha diritto, in caso di infortunio, alla integrazione alla indennità spettante per legge a partire dal quattordicesimo giorno.

In applicazione dell'art. 62 del C.C.N.L. e dell'art 25 del presente C.P.L., in caso di infortunio ad un operaio agricolo a tempo determinato la Ciimla rimborserà alla azienda i tre giorni di carenza anticipati, secondo quanto previsto dal proprio regolamento.

Per tutte le altre integrazioni dovute agli operai agricoli, per malattia ed infortunio, vale quanto previsto dal regolamento della Cassa Extra-Legem.

- Integrazione di maternità e congedo parentale

Le Parti concordano di istituire una indennità integrativa agli importi liquidati dall'Inps in caso di maternità obbligatoria e congedo parentale, secondo quanto previsto dal regolamento Ciimla.

- Disoccupazione O.T.I.

Le Parti concordano che agli O.T.I. licenziati dall'1.7.2018, non per motivi disciplinari, sarà riconosciuta una indennità di disoccupazione pari alla mensilità lorda della qualifica contrattuale. Tale indennità avrà carattere sperimentale e dovrà tenere conto dei vincoli di bilancio dell'ente.

- Assistenza integrativa

Le parti concordano, per le funzionalità della Ciimla, di istituire un contributo di assistenza integrativa, l'importo e le modalità di pagamento dello stesso sono previste nel regolamento della Cassa Extra-Legem. Eventuali modifiche saranno decise attraverso un'apposita delibera del Comitato Ciimla.

- Legge 104

Le Parti concordano di riconoscere agli operai agricoli a tempo determinato una integrazione ai giorni di permesso riconosciuti in base all'art. 33 della Legge n. 104/1992.

Tali integrazioni sono normate dal regolamento della Cassa-Legem.

## **Articolo 29**

### **Adempimenti delle aziende nei confronti della Ciimla**

Le prestazioni della Ciimla di cui all'art. 24 del presente C.P.L. e al Regolamento vigente rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore.

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

L'eventuale azienda, che non aderisca alla bilateralità e non ottemperi ai relativi obblighi, deve comunque garantire ai propri dipendenti gli stessi diritti attraverso l'erogazione diretta di prestazioni equivalenti.

La stessa azienda, pur mantenendo gli obblighi di cui al comma precedente, dovrà erogare ad ogni proprio dipendente una quota aggiuntiva di salario pari a 52,00 euro mensili per gli O.T.I., equivalenti ad euro 2,00 giornalieri per gli O.T.D..

Per il raggiungimento delle finalità statutarie della Cassa le aziende si obbligano inoltre a fornire alla Cassa medesima copia dei modelli DMAG contestualmente alla presentazione all'Inps.

Le aziende, allo scopo di permettere alla Ciimla di effettuare una precisa e capillare campagna di informazione, forniranno alla Cassa medesima elenchi degli infortuni avvenuti o copia delle relative denunce. I dati verranno forniti contestualmente alla consegna dei modelli DMAG.

## **Articolo 30**

### **Cassa integrazione salari**

In sostituzione del comma 2 dell'art. 63 del C.C.N.L., si conferma:

"In caso di cassa integrazione, l'azienda corrisponderà all'operaio a tempo indeterminato il 100% del salario mensile, al netto delle trattenute contrattuali e di legge, comprensivo della quota Inps e dell'integrazione a carico dell'azienda stessa."

## **Articolo 31**

### **Comitato paritetico sicurezza**

È comune volontà cercare di rendere applicabili alcune normative già dall'1.1.2019, in particolare le Parti si impegnano per:

1. Trasformazione/costituzione dell'Ente Bilaterale Agricolo.
2. Delega allo stesso Ente di tutte le funzioni di Osservatorio provinciale e di Comitato paritetico per la salute e la sicurezza sul lavoro.

In particolare il nuovo Ente Bilaterale, nella sua funzione di Comitato paritetico, normerà:

1. i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale, approvando il relativo regolamento;
2. favorirà una sempre maggiore sorveglianza sanitaria.

## Articolo 32

### Tutela della salute dei lavoratori

Le Parti si impegnano nell'ambito dei compiti del Comitato Paritetico Sicurezza ad andare ad una riscrittura del presente articolo.

In applicazione del penultimo comma dell'art. 66 del C.C.N.L., sono considerati lavori pesanti i seguenti:

- irrigazione a scorrimento;
- raccolta sala palustre;
- monda e trapianto riso;
- carico e scarico a mano della paglia e del foraggio;
- estirpazione a mano delle bietole;
- trebbiatura ed essiccazione del riso;
- falciatura a mano.

I lavoratori che effettuano detti lavori pesanti avranno diritto ad una riduzione di orario pari ad un'ora per ogni giornata lavorativa. La retribuzione sarà comunque corrisposta per l'intera giornata lavorativa.

In relazione alla lett. b) dell'art. 66 del C.C.N.L. è confermato il comma seguente:

"Per i lavori nocivi di trattamenti con esteri fosforici, spandimento a mano concimi chimici e scorie Thomas, l'orario giornaliero di lavoro è di 4 ore e 10 minuti retribuite 6 ore e 30 minuti."

- In applicazione dei commi 2 e 3 dell'art. 66 del C.C.N.L. si conviene quanto segue:

"Per gli operai addetti ai lavori nelle stalle, per quelli addetti all'impiego dei fitofarmaci e per i trattoristi al fine di evitare eventuali conseguenze nocive alla loro salute ed allo scopo di un'opportuna prevenzione sono concessi fino a due permessi retribuiti all'anno, al massimo di 4 ore per visita preventiva da effettuare presso Centri di Medicina Preventiva, istituiti presso le USL ove sono situate le aziende agricole. La visita deve essere idonea a garantire il buon stato di salute del lavoratore.

- Le ore suddette saranno retribuite previa esibizione di documentazione comprovante l'avvenuta effettuazione della visita.

Allo scopo di valutare l'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro nelle singole aziende per rigosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare, si applicano le norme di legge.

- Analogamente le Organizzazioni firmatarie del presente C.P.L. si impegnano a sollecitare le aziende a collaborare con le U.S.L. affinché si possa dare attuazione alle norme di prevenzione ad un sistema valido di informazione sui rischi e sui danni del lavoro.

- La richiesta per l'intervento dei Centri e degli Enti suddetti verrà fatta dal datore di lavoro.

In occasione della visita potrà essere presente un delegato sindacale di azienda.

- Le aziende inoltre forniranno ai lavoratori addetti o, comunque, impiegati per lavori nocivi, i necessari mezzi protettivi moderni (caschi, etc.), nonché altri mezzi idonei a salvaguardare la salute del lavoratore (guanti, grembiuli, tute di gomma, stivali, occhiali per saldatore, occhiali antischeggia, etc).

- Le Organizzazioni dei datori di lavoro si impegnano a fare opera di convincimento affinché le aziende provvedano a mettere a disposizione dei lavoratori carrellisti addetti al frigor o alle celle frigorifere, mezzi forniti di cabine climatizzate.

- Nei frigor agricoli, qualora per la miglior conservazione dei prodotti agricoli venissero usati presidi sanitari che potrebbero essere dannosi alla salute dei lavoratori la direzione aziendale porterà a conoscenza dei lavoratori stessi i rischi e le modalità di sicurezza di impiego di tali presidi e doterà gli addetti dei necessari guanti protettivi di gomma.

- I mezzi di protezione individuale dal rischio dovranno essere sostituiti quando l'usura ne pregiudichi l'efficacia.

- Inoltre procederà ad eventuali rotazione durante la giornata lavorativa o nel corso della settimana.

- Ai lavoratori saranno forniti gratuitamente dalle aziende agricole fino ad usura e nel numero massimo indicato all'anno:
- se addetti agli allevamenti suinicoli due paia di stivali, due tute o due camici, un impermeabile (se addetti anche al lavaggio),
- se addetti a frigor ortofrutticolo, per coloro che entrano nelle celle frigorifere un giubbotto imbottito o copricapo,
- se addetti alle sale di mungitura nelle stalle moderne da latte un paio di stivali, un camice e un paio di guanti per la pulizia della mammella e dei bidone del latte,
- se addetti all'espurgo dei lagoni, ai trattamenti antiparassitari, all'uso di diserbanti chimici, i necessari mezzi protettivi quali maschere, caschi, stivali e tute di gomma;
- se addetti alle mietitrebbie da grano e da granone un paio di occhiali;
- se addetti alle trattrici non insonorizzate, cuffie antirumore;

alle lavoratrici occupate nei frigor ortofrutticoli, negli allevamenti zootecnici e nelle aziende di lavorazione e trasformazione dei prodotti agricoli sarà concesso un permesso all'anno non retribuito per potersi sottoporre ad esami e visite mediche di carattere citologico e/o mammografico.

Per le donne in stato di gravidanza valgono le norme di cui alla L. n. 1204/71, allorché le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute dagli organi competenti pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

Le interessate devono dimostrare all'azienda di avere effettuato la visita o l'esame per cui hanno ottenuto il permesso.

In applicazione del quarto comma dell'art. 66 del C.C.N.L. si conviene che le parti si incontreranno di norma entro il mese di febbraio di ogni anno. Durante tale incontro le organizzazioni provinciali dei datori di lavoro, firmatarie del presente C.P.L., informeranno dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico, programmati per l'anno in corso.

### **Articolo 33**

#### **Sistema di sorveglianza sanitaria**

Le parti riconoscono che, anche nella provincia di Modena, il settore agricolo presenta una gravità e una frequenza di rischio infortunistico tale da richiedere una priorità negli interventi di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Le caratteristiche delle attività agricole della provincia, in particolare la frutticoltura, rendono necessario l'impiego di manodopera stagionale, costituita spesso da lavoratori stranieri, utilizzata per brevi periodi presso la stessa azienda o in più aziende.

Le parti hanno pertanto condiviso la necessità di rendere più efficace e diffusa la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori agricoli favorendo gli adempimenti relativi alla Sorveglianza Sanitaria, nonché l'istituzione di una Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

Verrà istituito pertanto un Sistema di Sorveglianza Sanitaria che permetterà al datore di lavoro agricolo, secondo i requisiti, le modalità e i costi previsti da uno specifico regolamento, di usufruire di un Servizio di Sorveglianza Sanitaria convenzionato con la Ciimla, che le parti si impegnano a redigere entro il 31.12.2018.

In attesa dell'istituzione del servizio suddetto e al fine di favorire gli adempimenti di legge, la Ciimla erogherà un contributo economico per ogni visita medica effettuata. Le verifiche dei requisiti, l'entità e le modalità di erogazione di tale contributo saranno definite da un apposito regolamento deliberato dal Comitato di Gestione della Ciimla stessa.

Le risorse da utilizzare per l'istituzione e il funzionamento del Sistema di Sorveglianza Sanitaria, compreso l'eventuale contributo legato alle visite mediche, saranno individuate da specifiche e dedicate quote di contribuzione aziendale.

## **Articolo 34**

### **Rappresentante per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.)**

Per quanto riguarda la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.), le Parti si impegnano a dare attuazione alla normativa vigente, all'accordo nazionale del 19.6.2018 e alle specifiche intese nazionali.

La Ciimla, o l'Ente Bilaterale territoriale se costituito, entro la fine dell'anno assumerà le funzioni di Comitato paritetico per la salute e la sicurezza sul lavoro e designerà a far data dall'1.1.2022 gli R.L.S.T. per la Provincia di Modena.

Le risorse per l'operatività degli R.L.S.T. saranno a carico delle aziende secondo quanto previsto dall'art.48 c. 3 del D.Lgs 81/2008. Le Parti si impegnano a convenire un regolamento operativo entro il 31.12.2021.

Le risorse da utilizzare per l'istituzione e il funzionamento della Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.), saranno individuate da specifiche e dedicate quote di contribuzione aziendale.

## **Articolo 35**

### **Azioni di contrasto alle molestie e alle violenze di genere**

- Operai a tempo indeterminato

Le persone vittime di Stalking/molestie e violenze potranno usufruire di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di mesi 3 dopo aver usufruito del congedo previsto dall'art. 24, comma 1 del D.Lgs. 80/2015.

- Operai a tempo determinato

Le persone vittime di Stalking/molestie e violenze riconosciute ai sensi dall'art. 24, comma 1 del D.Lgs. 80/2015 alla fine del percorso riabilitativo potranno esercitare il diritto di precedenza di cui all'art. 5 del presente C.P.L..

Durante il percorso riabilitativo le aziende, valutate la professionalità e i fabbisogni di manodopera, si impegnano a valutare la possibilità di offrire un lavoro ad un familiare, entro il secondo grado di parentela, del lavoratore di cui al comma precedente.

## **Titolo VIII – Sospensione, risoluzione del rapporto e provvedimenti disciplinari**

## **Articolo 36**

### **Chiamata e richiamo alle armi**

In aggiunta all'art. 71 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti commi:

"Il richiamo alle armi non risolve il contratto di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto.

Gli operai a tempo indeterminato chiamati o richiamati alle armi, avranno diritto, dal giorno della loro chiamata, a 15 giorni di salario."

## **Articolo 37**

### **Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato**

In sostituzione del penultimo comma dell'art. 72 del C.C.N.L. è confermato il seguente:

"L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti (previo tentativo di conciliazione in sede sindacale) potrà tutelarsi a norma della legge 15.7.1966, n. 604 della legge 20.5.1970, n. 300 e della legge 11.5.1990, n. 108 i cui diritti vengono estesi con il presente contratto a tutti i lavoratori con rapporto a tempo indeterminato occupati in aziende anche inferiori a cinque dipendenti".

In aggiunta all'art. 72 del C.C.N.L. sono confermati i seguente commi:

"in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a "tempo indeterminato" per:

- A. la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- B. la sostanziale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- C. l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- D. l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente a familiari quali: figli, fratelli, sorelle, generi, nuore, cognati, e nipoti.
- E. il superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, sia in caso di infortunio che di malattia professionale.
- F. affitto di azienda con regolare contratto se il conduttore è in grado con il proprio nucleo familiare di provvedere ai lavori.

All'operaio licenziato spetterà, oltre il trattamento di fine rapporto, una indennità aggiuntiva di 7 giorni di salario per ogni anno di anzianità o sua frazione e comunque non inferiori a 35 giorni salario.

Dalla data 1.1.1997 la norma di cui al comma precedente non verrà più applicata ai nuovi assunti ad esclusione del caso di cui al punto E).

Inoltre può essere licenziato il lavoratore quando si verifichi la mancata osservanza di norme igienico-sanitarie-ambientali che prevedano sanzioni penali e/o comportino gravi danni per l'azienda.

## **Articolo 38**

### **Comunicazione scritta di interruzione di rapporto di lavoro**

La comunicazione scritta per l'interruzione del rapporto di lavoro dovrà essere inviata al lavoratore con rapporto a tempo indeterminato e agli operai a tempo determinato (Legge n. 108) assunti per periodi superiori ai cinquanta giorni e/o assunti con garanzie occupazionali (vedi art. 8 presente C.P.L.).

## **Articolo 39**

### **Delegati di azienda**

In sostituzione del comma 1 dell'art. 78 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

"Nelle aziende con più dipendenti sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato potranno essere nominati tra gli stessi uno o più delegati sindacali aziendali, fino ad un massimo di 3.

Per ogni Organizzazione Sindacale di appartenenza non potrà comunque essere nominato più di un delegato.

Precisato quanto sopra, in aziende fino a 10 dipendenti potranno essere nominati due delegati: in aziende con 11 dipendenti ed oltre, potranno essere nominati fino a 3 delegati".

In sostituzione della lett. a) del comma 9 dell'art. 78 del C.C.N.L. si conferma la seguente:

esaminare con i dirigenti aziendali l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle leggi sociali e sanitarie e di discutere eventuali altri problemi relativi al rapporto di lavoro anche allo scopo di favorire l'effettuazione delle ferie e dei turni di lavoro per assicurare il riposo settimanale e le eventuali sostituzioni".

In aggiunta all'art. 78 del C.C.N.L. sono inoltre confermati i seguenti comma

"Per l'assolvimento dei compiti di cui sopra i delegati aziendali fuori dall'orario di lavoro potranno avere incontri con altri dipendenti.

I rapporti fra i dirigenti d'azienda ed i delegati dovranno essere improntati a reciproco rispetto. L'assolvimento dei compiti fissati come sopra dovrà di regola svolgersi in azienda."

## **Articolo 40**

### **Riunioni in azienda e fuori azienda**

In aggiunta all'art. 82 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

"Le riunioni possono avvenire anche per gli operai di più aziende, ma fuori dall'ambito delle aziende stesse.

Esse rientrano nei limiti delle 13 ore di cui al 1 comma dell'art. 82 del C.C.N.L..

A norma dell'art. 82 del C.C.N.L. si precisa che l'operaio non può usufruire di più di 13 ore annuali retribuite, anche se presta o ha prestato la propria attività presso più aziende.

Nelle aziende con più di dipendenti ove, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, non esista ancora il delegato sindacale aziendale, è consentito ai Sindacati di indire, con le modalità e le procedure previste dal comma 2 dell'art. 82 del C.C.N.L., una riunione da effettuarsi soltanto una volta all'anno durante l'orario di lavoro e di durata non superiore a 2 ore, al solo scopo di eleggere i delegati sindacali di azienda.

Le ore impiegate si intendono comprese nel numero di ore previste dal comma 1 dell'art. 82 del C.C.N.L..

Nelle stesse aziende saranno altresì consentite n. 2 assemblee, non retribuite, all'anno fuori dall'orario di lavoro".

## **Articolo 41**

### **Permessi sindacali**

In sostituzione del comma 3 dell'art. 83 del C.C.N.L. è confermato il seguente:

"Per gli operai che siano delegati sindacali aziendali tali permessi sono di 7 ore mensili e possono essere cumulati entro il periodo massimo di un quadrimestre".

In aggiunta all'art. 83 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

"Tutti i permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Quando le cariche del delegato sindacale di azienda e di membro del Consiglio Direttivo del Sindacato Provinciale o Nazionale si identificano nella stessa persona, questi potrà usufruire al massimo di ore 15 mensili retribuite.

Per gli operai a tempo indeterminato che intendono partecipare ai Corsi Sindacali comunicati ufficialmente alle Organizzazioni dei datori di lavoro, saranno consentiti permessi speciali per non più di 6 giorni all'anno non retribuiti; i permessi saranno di regola concessi nei periodi di minor lavoro nei mesi di Dicembre e di Gennaio".

## **Articolo 42**

### **Quota associativa per servizi contrattuali**

È istituita a Modena la quota associativa per servizi contrattuali provinciali, che è disciplinata dal regolamento (vedi Allegato n. 2 che è parte integrante del presente C.P.L..

Le parti concordano di portare, dall'1.1.2005, allo 0,5% la quota associativa per servizi contrattuali, con la stessa modalità di pagamento attualmente in essere, attraverso apposita delibera del Comitato Ciimla.

## **Articolo 43**

### **Quote sindacali per delega**

In applicazione dell'art. 86 del C.C.N.L. è confermato il seguente:

"Le aziende effettueranno la trattenuta dei contributi sindacali dietro regolare delega con firma autentica del lavoratore interessato, che autorizzi il datore di lavoro alla trattenuta e al versamento per conto del lavoratore al sindacato da lui indicato".

## **Articolo 44**

### **Controversie individuali**

In sostituzione dell'art. 87 del C.C.N.L. è confermato il seguente:

"Le controversie individuali in dipendenza del rapporto di lavoro, di cui all'applicazione e integrazione del presente contratto, nel caso di mancato accordo fra le parti, dovranno essere demandate alle rispettive OO.SS. comunali o di zona per un primo tentativo di componimento.

In caso di mancato accordo le controversie stesse verranno rimesse all'esame delle rispettive Organizzazioni provinciali.

Non conciliandosi le parti nemmeno in questa Sede, le vertenze dovranno essere demandate alla Direzione Provinciale del Lavoro per un ulteriore tentativo di componimento prima di adire alla Magistratura."

## **Articolo 45**

### **Arbitrato**

Entro il 31.12.2009 le Parti si impegnano ad istituire un collegio arbitrale a norma dell'[art. 411 c.p.c.](#) al fine di derimere le controversie di lavoro irrisolte in sede sindacale.

## **Articolo 46**

### **Contratto a Tempo Determinato Premio di rendimento**

Tenendo conto delle esigenze dello sviluppo produttivo della agricoltura e dello stesso interesse delle imprese agricole, i datori di lavoro e i lavoratori, opereranno secondo moderni criteri tecnici ed economici, al fine di ottenere il massimo di produzione e di occupazione.

A tale scopo si riconosce la utilità di favorire in tutte le aziende che assumono operai a tempo determinato, al fine di assicurare il massimo periodo di occupazione annuale ai lavoratori medesimi, la stipulazione di contratti aggiuntivi a tempo determinato.

Il vincolo di cui al presente articolo viene ad assumere, ad ogni effetto, il carattere di rapporto a tempo determinato, il periodo di impegno fra le parti dovrà partire da un minimo di 100 giornate fino ad una massimo di 179 giornate per gli uomini e da un minimo di 60 fino ad un massimo di 179 giornate per le donne, da effettuarsi nel corso dell'anno.

Tale garanzia reciproca deve risultare da atto scritto e il datore di lavoro è tenuto al pagamento delle intere giornate concordate anche nell'ipotesi che l'operaio non abbia potuto svolgere effettiva prestazione per tutte le giornate fissate, per cause indipendenti della Sua volontà (escluse malattie ed infortuni).

Assolto il reciproco impegno, verrà corrisposto all'operaio un premio di rendimento da applicarsi sul salario globale percepito al termine del rapporto di lavoro, nella misura del 5% (cinque per cento).

La procedura per l'applicazione del presente articolo è la seguente:

- tra il datore di lavoro e il lavoratore può essere liberamente stipulato l'impegno contemplato dal presente articolo, l'impegno reciproco deve risultare da atto scritto;
- nel caso di eventuali divergenze in merito all'applicazione del presente articolo, le parti possono richiedere l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali;
- nel caso di richieste fatte da una delle parti interessate per intervento delle rispettive organizzazioni sindacali, per l'esame di possibilità effettive di procedere all'applicazione del presente articolo per uno o più operai, le stesse, prima in sede locale ed eventualmente in sede provinciale, dovranno svolgere tutta la necessaria azione per favorire l'accordo fra le parti.

## **Articolo 47**

### **Casa di abitazione**

All'operaio assunto ove ciò sia possibile verrà concesso l'alloggio e gli annessi corrispondenti alle esigenze della sua famiglia, nelle condizioni previste dalle vigenti disposizioni sanitarie dei regolamenti comunali.

Ha diritto inoltre gratuitamente, nella eventualità che sia concessa l'abitazione, al pollaio ed al porcile per l'ingrasso del maiale.

In caso contrario, per i soli operai a tempo indeterminato si darà luogo alla corresponsione del compenso di cui all'art. 48.

L'illuminazione della stalla è a totale carico del datore di lavoro.

I componenti della famiglia non vincolati in contratto dovranno accordarsi col datore di lavoro per il corrispettivo canone annuo di affitto della abitazione goduta comprensivo dei benefici che potrebbero tornare a loro vantaggio, quali conviventi della famiglia. All'atto del contratto dovrà essere stabilita la misura del canone d'affitto dovuta dall'operaio, che potrà essere compensato con la pulizia del cortile da effettuarsi dai componenti della famiglia.

Al dipendente che non ha superato il periodo di prova sarà concesso l'uso della abitazione per ulteriori quarantacinque giorni di calendario dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il dipendente che supera il periodo di prova al termine del periodo di preavviso o di risoluzione del rapporto con mancato preavviso qualsiasi sia la motivazione della cessazione del rapporto di lavoro dovrà lasciare libera la abitazione occupata ed annessi entro quarantacinque giorni dalla cessazione del rapporto.

L'abitazione dovrà essere riconsegnata nello stato in cui si trovava al momento della consegna senza nessun onere da parte della proprietà per eventuali manutenzioni (tinteggiature od altro) effettuate dal lavoratore, se non concordate da atto scritto con l'azienda.

All'atto della consegna e riconsegna della abitazione dovrà essere redatto un verbale di stato dell'abitazione.

L'azienda corrisponderà al momento del rilascio della abitazione il trattamento di fine rapporto per gli operai a tempo indeterminato e l'ultima mensilità per gli operai a tempo determinato.

In caso di morte dell'operaio alloggiato a carico dell'azienda, la sua famiglia continuerà ad usufruire dell'abitazione e relativi servizi (o di altro corrispondente) fino al termine dell'annata agraria e comunque per un periodo non inferiore a sei mesi.

## **Articolo 48**

### **Premi di produttività allevamenti bovini**

L'operaio addetto al governo del bestiame avrà diritto:

- al 2% del latte da lui munto al prezzo di seguito stabilito;
- ad un compenso per ogni vitello nato nella stalla e ad un compenso per ogni vaccina coperta nell'azienda stessa, quando vi sia un toro in dotazione;

Fino alla scadenza del presente C.P.L. i valori dei compensi in natura facenti parte della retribuzione nonché quelli sopra indicati sono così stabiliti:

- copertura vaccine = euro 1,03 per ogni copertura;
- vitelli nati = euro 2,07 per ogni vitello;
- 2% del latte munto = euro 0,20 al Kg;
- dall'1.7.2004 = euro 0,22 al Kg.

Chiarimento a verbale

Si precisa che il 2% del latte munto nella stalla non tradizionale modenese va ripartito fra tutti gli operai a tempo indeterminato occupati all'interno della stalla stessa, dall' 1.1.2005 lo stesso premio verrà erogato anche ai lavoratori a tempo determinato impegnati per almeno 200 giornate in aziende ove non sia già presente manodopera a tempo indeterminato che gode del premio stesso.

## Articolo 49

### Salario variabile e/o per obiettivi

Le Parti convengono, in applicazione di quanto previsto dal C.C.N.L. 6.7.2006 e dal protocollo interconfederale del 23.7.1993, di incontrarsi entro il 31.3.2009 per definire un meccanismo per l'individuazione e l'erogazione di un salario variabile legato a specifici obiettivi, avendo riguardo, in via sperimentale, ai seguenti settori produttivi:

- ortofrutta,
- allevamenti bovini,
- allevamenti suinicoli,
- florovivaismo.

Le Parti convengono altresì che, constatata la difficoltà ad andare ad individuare indicatori rilevanti, misurabili e direttamente correlati al reale andamento economico delle aziende, non sia realizzabile in tempi brevi l'elaborazione di un meccanismo compiuto, pertanto s'impegheranno nell'arco della vigenza contrattuale del presente C.P.L. ad istituire un meccanismo di erogazione compiuto.

Resta comunque inteso che nel caso in cui non si addivenga ad un meccanismo di erogazione del salario per obiettivi entro la data succitata, le parti concordano sin da ora che venga erogata a tutti i lavoratori cui si applica il presente contratto, una indennità pari a:

Liv.	Fino al 30.6.2008	Dall'1.7.2008	Dall'1.7.2018	Dall'1.4.2019
	Euro Lordi			
Comuni A e B	2,07	2,50	3,00	3,50
Qualificati e Qualificati Super	2,58	4,000	4,50	5,00
Specializzati e Specializzati Super	3,10	6,00	6,50	7,00

in aggiunta al salario contrattuale mensile.

Tale indennità risulterà assorbita una volta individuato ed applicato il salario variabile.

## Articolo 50

### Polli e suini

I dipendenti ai quali viene concesso l'uso della abitazione possono allevare, a proprie spese, animali da cortile e maiali per l'uso proprio e della famiglia nel rispetto delle norme sanitarie ed in apposite recinzioni.

## Articolo 51

### Casa e orto

L'operaio a tempo indeterminato che non usufruisce della abitazione ha diritto ad un compenso mensile di euro 2,58.

Il dipendente ha diritto ad un orto della ampiezza di mq. 60 più mq. 30 per ogni persona vincolata nel contratto della sua famiglia.

Qualora vi sia un solo vincolato, esso avrà diritto a mq. 80.

## **Articolo 52**

### **Addetto alla custodia negli allevamenti zootecnici non tradizionali**

Con l'introduzione dell'orario ad orologio negli allevamenti zootecnici non tradizionali, il lavoratore che non assume la custodia del bestiame sarà libero da ogni impegno aziendale, dopo che avrà effettuato l'orario contrattuale giornaliero di lavoro.

Le mansioni previste dall'art. 50 dell'attuale C.P.L. sono confermate per tutti gli addetti agli allevamenti durante l'orario normale di lavoro.

Uno dei lavoratori, anche a turno (o un addetto nel caso di allevamenti non costituiti da vacche da latte) dovrà assumere l'incarico della custodia, e dovrà, al di fuori dell'orario di lavoro, assicurare anche la sorveglianza degli allevamenti zootecnici ed assumere gli adempimenti ad esso relativi tra i quali l'assistenza ai parti, il riscontro e la segnalazione al datore di lavoro o chi per esso oltre che delle anomalie, di ogni atto per cui occorre l'intervento anche di altri.

Detto incarico, che di norma comporta la residenza in azienda, dovrà essere convenuto fra le parti e trascritto sul libretto sindacale e dovrà essere retribuito con il compenso di euro 180,76 annui, da corrispondersi anche in dodicesimi, in aggiunta al salario di qualifica ed a tutti gli altri compensi vari già previsti dal vigente Contratto.

- Stalle tradizionali

Le norme previste dai commi 3 e 4 del presente articolo sono valide anche per gli addetti alle stalle tradizionali del podere tipico modenese.

Premesso che la custodia è già prevista fra le mansioni dell'addetto durante l'orario di lavoro, questi garantirà tale custodia anche fuori dell'orario di lavoro con un compenso annuo forfettario di Euro 51,65.

Sono salve le condizioni di miglior favore in atto.

## **Articolo 53**

### **Mansioni particolari degli addetti agli allevamenti zootecnici**

Durante l'orario di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato addetto al bestiame, oltre seguirlo con la dovuta cura, dovrà farsi parte diligente avvertendo il datore di lavoro o chi per esso, di ogni atto anomalo che si manifesti, prestare la sua opera per lo scarico dei farinacei (mangimi concentrati), fieno e paglia provenienti da fuori azienda, per sopperire ad eventuali insufficienze di scorte necessarie per l'alimentazione del bestiame, dovrà inoltre, portare il latte al caseificio indicato dal datore di lavoro.

Le mansioni di cui sopra si intendono valide anche per le stalle tradizionali.

Per la consegna del latte al caseificio, che dovrà avvenire con mezzi forniti dall'azienda, qualora alla stalla tradizionale sia addetto un solo operaio ed il caseificio sia situato ad oltre un km. di distanza, all'inizio del rapporto, le parti concorderanno il relativo compenso, rapportandolo al tempo impiegato.

## **Articolo 54**

### **Cassetta sanitaria e pronto soccorso**

In relazione alle disposizioni contemplate dalla legge per la prevenzione di infortuni, ogni azienda dovrà essere dotata della prescritta cassetta di pronto soccorso.

## **Articolo 55**

### **Circolazione stradale con mezzi aziendali**

Qualora la sospensione della patente di guida, nei casi previsti dall'art. 129 e richiamato Titolo V del D.Lgs. 285 del 30.4.1992, non sia imputabile al lavoratore in base agli artt. n. 142 comma 9, n. 173, n.186 e n. 187 il datore di lavoro dovrà adibire il lavoratore stesso a lavori o a mansioni all'interno dell'azienda che non abbisognano della patente.

Il lavoratore conserverà la qualifica posseduta all'atto dell'incidente per il periodo di sospensione previsto dal comma precedente.

Nel caso di trasporti per uso aziendale, il datore di lavoro è tenuto a fornire al proprio dipendente mezzi meccanici in regola con le norme dettate dal D.L. 285 sopra richiamato (nuovo Codice della Strada) e con le norme comunitarie previste per la circolazione stradale.

Eventuali ammende e risarcimenti danni a cui il lavoratore incorresse o venisse condannato a seguito di mancato rispetto da parte del datore di lavoro nella assicurazione del mezzo meccanico o delle norme di legge saranno a carico dello stesso datore di lavoro.

Impegno a verbale

Le Organizzazioni Datoriali si impegnano a fare opera di convincimento presso i propri associati affinché siano consapevoli della necessità di rispettare le norme sulla circolazione stradale dei mezzi meccanici ed assicurino i mezzi stessi prevedendo dei massimali che garantiscano una sufficiente copertura assicurativa.

## Articolo 56

### Albo e locale aziendale

In relazione agli argomenti oggetto di discussione nel corso delle trattative del presente C.P.L. , le Parti contraenti, mentre hanno dato atto concordemente che in diverse aziende dove prestano la loro opera in continuazione gli operai, le stesse hanno già provveduto a mettere a disposizione dei lavoratori un locale per la igiene personale, per la collocazione dei vestiti da lavoro o di altri effetti personali, nonché per il consumo dei pasti, ritengono utile promuovere nelle aziende di tale tipo che ancora non lo avessero disposto, la istituzione di un locale per tale uso.

Le Parti riconoscono inoltre l'utilità per le aziende che occupano più dipendenti fissi o impegnati di cui all'art. 39 di istituire nel centro aziendale un albo sul quale affiggere le notizie riguardanti le norme contrattuali vigenti, le tariffe di lavoro vigenti nei loro aggiornamenti, l'orario di lavoro, nonché i richiami alle disposizioni legislative riguardanti gli infortuni sul lavoro, le disposizioni connesse alla indennità di malattia, comprese quelle integrative, le disposizioni concernenti le pensioni, le disposizioni previdenziali e le norme igienico-sanitarie riguardanti i lavoratori.

## Articolo 57

### Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente C.P.L. non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

### Tablelle salariali orarie degli operai agricoli a tempo determinato dipendenti da aziende agricole della provincia di Modena all'1.6.2022

Qualifiche	Lavoro ordinario	Lavoro straordin. e sabato pom.	Lavoro festivo	Lavoro notturn. e str. Festivo	Lavoro festivo notturno	T.F.R. ordin. Lordo	T.F.R. straord. lordo
Comune A	8,28	9,77	10,36	10,66	10,96	-	-
Comune B	10,50	12,51	13,32	13,72	14,12	0,69	0,80
Qualificato	11,83	14,10	15,00	15,46	15,91	0,78	0,91
Qualificato super	12,31	14,67	15,61	16,08	16,56	0,81	0,94
Specializzato	13,10	15,61	16,61	17,12	17,62	0,87	1,00
Specializzato super	13,80	16,45	17,50	18,03	18,56	0,91	1,06

### Trattenute previdenziali a carico dei lavoratori

Per tutte le qualifiche le trattenute previdenziali vengono calcolate sul salario reale presente in busta paga secondo le seguenti percentuali:

Fondo adeguam. pensioni	8,84%	Assistenza contratt. Naz.le	0,20%
Assistenza contratt. prov.le	Euro 0,15 per ogni giornata	- Trattenuta Fap sul T.F.R. dello 0,50% sull'imponibile previdenziale	

Orario di lavoro:	- Addetti agli allevamenti: ore 6.30 per sei giorni alla settimana.
	- Addetti alla campagna: ore 7 da lunedì a venerdì, ore 4 al sabato.
	- Per i lavori nocivi l'orario normale di lavoro è di 4.10 ore retribuito 6.30.

#### C.I.I.M.L.A.

La C.I.I.M.L.A. è una Cassa prevista dal contratto provinciale di Modena per integrare quanto pagato da Inps e Inail agli operai agricoli dipendenti da aziende singole o cooperative.

In particolare integra al 100% del salano medio giornaliero le indennità di malattia ed infortunio, sia per gli operai a tempo indeterminato che determinato (avventizi).

Se le malattie superano un certo numero di giorni la C.I.I.M.L.A. paga anche i primi 3 giorni che l'Inps non paga.

Inoltre la C.I.I.M.L.A riconosce alle operaie agricole una indennità in caso di maternità obbligatoria.

Dall'1.7.2017 la Cassa liquiderà agli operai a tempo indeterminato, licenziati non per motivi disciplinari, una indennità di disoccupazione pari alla mensilità contrattuale di qualifica.

Per chiedere il pagamento delle integrazioni spettanti ci si può rivolgere ai patronati dei sindacati o delle associazioni agricole, con i seguenti documenti.

- ricevuta pagamento Inps o Inail;
- busta paga del mese precedente all'inizio del periodo di malattia, infortunio o maternità;
- documento di identità;
- codice Iban.

-----

N.d.R.: Le presenti tabelle sono state diffuse dalle parti sottoscrittrici in seguito al rinnovo del 23.5.2022 del ccnl Operai Agricoli e Florovivaisti, che ha previsto un aumento retributivo dei salari contrattuali vigenti nelle singole Province a decorrere dall'1.6.2022 del 3%; a decorrere dall'1.1.2023 dell'1,2%; a decorrere dall'1.6.2023 dello 0,5%.

**Tabelle salariali orarie degli operai agricoli a tempo determinato dipendenti da aziende agricole della provincia di Modena all'1.1.2023**

Qualifiche	Lavoro ordinario	Lavoro straordin. e sabato pom.	Lavoro festivo	Lavoro notturn. e str. festivo	Lavoro festivo notturno	T.F.R. ordin. lordo	T.F.R. straord. lordo
Comune A	8,38	9,89	10,49	10,79	11,09	-	-
Comune B	10,62	12,66	13,47	13,88	14,28	0,70	0,81
Qualificato	11,97	14,26	15,18	15,64	16,10	0,79	0,92
Qualificato super	12,45	14,84	15,79	16,27	16,75	0,82	0,95
Specializzato	13,25	15,79	16,80	17,31	17,82	0,88	1,02
Specializzato super	13,96	16,64	17,71	18,24	18,78	0,92	1,07

**Trattenute previdenziali a carico dei lavoratori**

Per tutte le qualifiche le trattenute previdenziali vengono calcolate sul salario reale presente in busta paga secondo le seguenti percentuali:

Fondo adeguam. pensioni	8,84%	Assistenza contratt. Naz.le	0,20%
Assistenza contratt. prov.le	Euro 0,15 per ogni giornata	- Trattenuta Fap sul T.F.R. dello 0,50% sull'imponibile previdenziale	

Orario di lavoro:	- Addetti agli allevamenti: ore 6.30 per sei giorni alla settimana.
	- Addetti alla campagna: ore 7 da lunedì a venerdì, ore 4 al sabato.
	- Per i lavori nocivi l'orario normale di lavoro è di 4.10 ore retribuito 6.30.

**C.I.I.M.L.A.**

La C.I.I.M.L.A. è una Cassa prevista dal contratto provinciale di Modena per integrare quanto pagato da Inps e Inail agli operai agricoli dipendenti da aziende singole o cooperative.

In particolare integra al 100% del salano medio giornaliero le indennità di malattia ed infortunio, sia per gli operai a tempo indeterminato che determinato (avventizi).

Se le malattie superano un certo numero di giorni la C.I.I.M.L.A. paga anche i primi 3 giorni che l'Inps non paga.

Inoltre la C.I.I.M.L.A. riconosce alle operaie agricole una indennità in caso di maternità obbligatoria.

Dall'1.7.2017 la Cassa liquiderà agli operai a tempo indeterminato, licenziati non per motivi disciplinari, una indennità di disoccupazione pari alla mensilità contrattuale di qualifica.

Per chiedere il pagamento delle integrazioni spettanti ci si può rivolgere ai patronati dei sindacati o delle associazioni agricole, con i seguenti documenti.

- ricevuta pagamento Inps o Inail;
- busta paga del mese precedente all'inizio del periodo di malattia, infortunio o maternità;
- documento di identità;
- codice Iban.

-----

N.d.R.: Le presenti tabelle sono state diffuse dalle parti sottoscrittrici in seguito al rinnovo del 23.5.2022 del ccnl Operai Agricoli e Florovivaisti, che ha previsto un aumento retributivo dei salari contrattuali vigenti nelle singole Province a decorrere dall'1.6.2022 del 3%; a decorrere dall'1.1.2023 dell'1,2%; a decorrere dall'1.6.2023 dello 0,5%.

**Tabelle salariali orarie degli operai agricoli a tempo determinato dipendenti da aziende agricole della provincia di Modena all'1.6.2023**

Qualifiche	Lavoro ordinario	Lavoro straordin. e sabato pom.	Lavoro festivo	Lavoro notturn. e str. festivo	Lavoro festivo notturno	T.F.R. ordin. lordo	T.F.R. straord. lordo
Comune A	8,42	9,93	10,54	10,84	11,14	-	-
Comune B	10,67	12,71	13,53	13,94	14,35	0,71	0,82
Qualificato	12,02	14,32	15,25	15,71	16,17	0,80	0,92
Qualificato super	12,51	14,91	15,87	16,35	16,83	0,83	0,96
Specializzato	13,31	15,86	16,88	17,39	17,90	0,88	1,02
Specializzato super	14,03	16,72	17,79	18,33	18,87	0,93	1,08

**Trattenute previdenziali a carico dei lavoratori**

Per tutte le qualifiche le trattenute previdenziali vengono calcolate sul salario reale presente in busta paga secondo le seguenti percentuali:

Fondo adeguam. pensioni	8,84%	Assistenza contratt. Naz.le	0,20%
Assistenza contratt. prov.le	Euro 0,15 per ogni giornata	- Trattenuta Fap sul T.F.R. dello 0,50% sull'imponibile previdenziale	

Orario di lavoro:	- Addetti agli allevamenti: ore 6.30 per sei giorni alla settimana.
	- Addetti alla campagna: ore 7 da lunedì a venerdì, ore 4 al sabato.
	- Per i lavori nocivi l'orario normale di lavoro è di 4.10 ore retribuito 6.30.

**C.I.I.M.L.A.**

La C.I.I.M.L.A. è una Cassa prevista dal contratto provinciale di Modena per integrare quanto pagato da Inps e Inail agli operai agricoli dipendenti da aziende singole o cooperative.

In particolare integra al 100% del salano medio giornaliero le indennità di malattia ed infortunio, sia per gli operai a tempo indeterminato che determinato (avventizi).

Se le malattie superano un certo numero di giorni la C.I.I.M.L.A. paga anche i primi 3 giorni che l'Inps non paga.

Inoltre la C.I.I.M.L.A. riconosce alle operaie agricole una indennità in caso di maternità obbligatoria.

Dall'1.7.2017 la Cassa liquiderà agli operai a tempo indeterminato, licenziati non per motivi disciplinari, una indennità di disoccupazione pari alla mensilità contrattuale di qualifica.

Per chiedere il pagamento delle integrazioni spettanti ci si può rivolgere ai patronati dei sindacati o delle associazioni agricole, con i seguenti documenti.

- ricevuta pagamento Inps o Inail;

-busta paga del mese precedente all'inizio del periodo di malattia, infortunio o maternità;

- documento di identità;
- codice Iban.

-----

N.d.R.: Le presenti tabelle sono state diffuse dalle parti sottoscrittrici in seguito al rinnovo del 23.5.2022 del ccnl Operai Agricoli e Florovivaisti, che ha previsto un aumento retributivo dei salari contrattuali vigenti nelle singole Province a decorrere dall'1.6.2022 del 3%; a decorrere dall'1.1.2023 dell'1,2%; a decorrere dall'1.6.2023 dello 0,5%.

**Tabelle salariali mensili degli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti da aziende agricole della provincia di Modena all'1.6.2022**

Qualifiche	Salario conglobato	Aumento	Produttività	Salario contrattuale (1)	Casa	Salario mensile	Mancato riposo	Festività
di campagna							76,77	59,05
Qualificato	1.479,25	44,38	9,00	1.532,62	2,58	1.535,20		
di stalla							77,22	59,40
di campagna							79,86	61,43
Qualif. Super	1.539,46	46,18	9,00	1.594,65	2,58	1.597,23		
di stalla							80,33	61,79
di campagna							84,97	65,36
Specializzato	1.634,74	49,04	13,00	1.696,78	2,58	1.699,36		
di stalla							85,44	65,72
di campagna							89,56	68,89
Spec. super	1.723,80	51,71	13,00	1.788,52	2,58	1.791,10		
di stalla							90,01	69,24

(1) Arrotondamento all'euro sul salario contrattuale

Da utilizzarsi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Qualifiche		Ferie non godute	13 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup>
Add. di campagna	Qualificato	59,05	1.535,20
	Qualific. Super	61,43	1.597,23
	Specializzato	65,36	1.699,36
	Specializ. Super	68,89	1.791,10
Add. di stalla	Qualificato	59,40	1.544,44
	Qualific. Super	61,79	1.606,47
	Specializzato	65,72	1.708,60
	Specializ. Super	69,24	1.800,34

Ferie non godutele cifre di cui sopra vanno aumentate di 1/26 dell'importo degli scatti di anzianità, eventualmente maturati. 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>: le cifre di cui sopra vanno aumentate degli importi mensili per scatti di anzianità eventualmente maturati

<b>Scatti di anzianità</b>	
<b>Qualifiche</b>	<b>Importo mensile</b>
Qualificato	11,36
Qualific. Super	11,93
Specializzato	12,50
Specializ. Super	12,78

<b>Compensi vari</b>	<b>In euro</b>
Per ogni vitello nato	2,07
Per ogni vaccina coperta	1,03
Per il 2% del latte munto	0,22 al kg.

<b>Importi orari per lavoro:</b>					
	<b>Ordinario</b>	<b>Straordin.</b>	<b>Festivo</b>	<b>Notturmo e str. Festivo</b>	<b>Festivo notturno</b>
Qualificato	9,08	11,35	12,26	12,71	13,17
con 1 scatto	9,15	11,42	12,33	12,78	13,24
“ 2 “	9,21	11,48	12,39	12,84	13,30
“ 3 “	9,28	11,55	12,46	12,91	13,37
“ 4 “	9,35	11,62	12,53	12,98	13,44
“ 5 “	9,42	11,69	12,60	13,05	13,51
Qualif. Super	9,45	11,81	12,76	13,23	13,70
con 1 scatto	9,52	11,88	12,83	13,30	13,77
“ 2 “	9,59	11,95	12,90	13,37	13,84
“ 3 “	9,66	12,02	12,97	13,44	13,91
“ 4 “	9,73	12,09	13,04	13,51	13,98
“ 5 “	9,80	12,16	13,11	13,58	14,05
Specializzato	10,06	12,58	13,58	14,08	14,59
con 1 scatto	10,13	12,65	13,65	14,15	14,66
“ 2 “	10,21	12,73	13,73	14,23	14,74
“ 3 “	10,28	12,80	13,80	14,30	14,81
“ 4 “	10,36	12,88	13,88	14,38	14,89
“ 5 “	10,43	12,95	13,95	14,45	14,96
Special. Super	10,60	13,25	14,31	14,84	15,37
con 1 scatto	10,68	13,33	14,39	14,92	15,45
“ 2 “	10,75	13,40	14,46	14,99	15,52
“ 3 “	10,83	13,48	14,54	15,07	15,60
“ 4 “	10,90	13,55	14,61	15,14	15,67
“ 5 “	10,98	13,63	14,69	15,22	15,75

<b>Trattenute a carico del lavoratore</b>	
F.A.P.	8,84%
A.C.N.	0,20%
A.C.P.	euro 0,15 per ogni giornata

-----

N.d.R.: Le presenti tabelle sono state diffuse dalle parti sottoscrittrici in seguito al rinnovo del 23.5.2022 del ccnl Operai Agricoli e Florovivaisti, che ha previsto un aumento retributivo dei salari contrattuali vigenti nelle singole Province a decorrere dall'1.6.2022 del 3%; a decorrere dall'1.1.2023 dell'1,2%; a decorrere dall'1.6.2023 dello 0,5%.

**Tabelle salariali mensili degli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti da aziende agricole della provincia di Modena all'1.1.2023**

<b>Qualifiche</b>	<b>Salario conglobato</b>	<b>Aumento</b>	<b>Produttività</b>	<b>Salario contrattuale (1)</b>	<b>Casa</b>	<b>Salario mensile</b>	<b>Mancato riposo</b>	<b>Festività</b>
di campagna							77,65	59,73
Qualificato	1.523,62	17,75	9,00	1.550,38	2,58	1.552,90		
di stalla							78,10	60,08
di campagna							80,78	62,14
Qualif. Super	1.585,65	18,47	9,00	1.613,12	2,58	1.615,70		
di stalla							81,25	62,50
di campagna							85,94	66,11
Specializzato	1.683,78	19,62	13,00	1.716,39	2,58	1.718,97		
di stalla							86,41	66,47
di campagna							90,58	69,68
Spec. super	1.775,52	20,96	13,00	1.809,20	2,58	1.811,78		
di stalla							91,05	70,04

(1) Arrotondamento all'euro sul salario contrattuale

Da utilizzarsi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

<b>Qualifiche</b>	<b>Ferie non godute</b>	<b>13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup></b>	
Add. di campagna	Qualificato	59,73	1.552,96
	Qualific. Super	62,14	1.615,70
	Specializzato	66,11	1.718,97
	Specializ. Super	69,68	1.811,78
Add. di stalla	Qualificato	60,08	1.562,20
	Qualific. Super	62,50	1.624,94
	Specializzato	66,47	1.728,21
	Specializ. Super	70,04	1.821,02

Ferie non godute cifre di cui sopra vanno aumentate di 1/26 dell'importo degli scatti di anzianità, eventualmente maturati. 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>: le cifre di cui sopra vanno aumentate degli importi mensili per scatti di anzianità eventualmente maturati

Scatti di anzianità	
Qualifiche	Importo mensile
Qualificato	11,36
Qualific. Super	11,93
Specializzato	12,50
Specializ. Super	12,78

Compensi vari	In euro
Per ogni vitello nato	2,07
Per ogni vaccina coperta	1,03
Per il 2% del latte munto	0,22 al kg.

Importi orari per lavoro:					
	Ordinario	Straordin.	Festivo	Notturmo e str. Festivo	Festivo notturno
Qualificato	9,19	11,49	12,41	12,87	13,33
con 1 scatto	9,26	11,56	12,48	12,94	13,40
“ 2 “	9,32	11,62	12,54	13,00	13,46
“ 3 “	9,39	11,69	12,61	13,07	13,53
“ 4 “	9,46	11,76	12,68	13,14	13,60
“ 5 “	9,53	11,83	12,75	13,21	13,67
Qualif. Super	9,56	11,95	12,91	13,38	13,86
con 1 scatto	9,63	12,02	12,98	13,45	13,93
“ 2 “	9,70	12,09	13,05	13,52	14,00
“ 3 “	9,77	12,16	13,11	13,59	14,07
“ 4 “	9,84	12,23	13,19	13,66	14,14
“ 5 “	9,91	12,30	13,26	13,73	14,21
Specializzato	10,17	12,71	13,73	14,24	14,75
con 1 scatto	10,24	12,78	13,80	14,31	14,82
“ 2 “	10,32	12,86	13,80	14,31	14,82
“ 3 “	10,39	12,93	13,95	14,46	14,97
“ 4 “	10,47	13,01	14,03	14,54	15,05
“ 5 “	10,54	13,08	14,10	14,61	15,12
Special. Super	10,72	13,40	14,47	15,01	15,54
con 1 scatto	10,80	13,48	14,55	15,09	15,62
“ 2 “	10,87	13,55	14,62	15,16	15,77
“ 3 “	10,95	13,63	14,70	15,24	15,77
“ 4 “	11,02	13,70	14,77	15,31	15,84
“ 5 “	11,10	13,78	14,85	15,39	15,92

<b>Trattenute a carico del lavoratore</b>	
F.A.P.	8,84%
A.C.N.	0,20%
A.C.P.	euro 0,15 per ogni giornata

-----

N.d.R.: Le presenti tabelle sono state diffuse dalle parti sottoscrittrici in seguito al rinnovo del 23.5.2022 del ccnl Operai Agricoli e Florovivaisti, che ha previsto un aumento retributivo dei salari contrattuali vigenti nelle singole Province a decorrere dall'1.6.2022 del 3%; a decorrere dall'1.1.2023 dell'1,2%; a decorrere dall'1.6.2023 dello 0,5%.

**Tabelle salariali mensili degli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti da aziende agricole della provincia di Modena all'1.6.2023**

Qualifiche	Salario conglobato	Aumento	Produttività	Salario contrattuale (1)	Casa	Salario mensile	Mancato riposo	Festività
di campagna							78,01	60,01
Qualificato	1.541,38	7,40	9,00	1.557,77	2,25	1.560,35		
di stalla							78,48	60,37
di campagna							81,17	62,44
Qualif. Super	1.604,12	7,70	9,00	1.620,82	2,58	1.623,40		
di stalla							81,63	62,79
di campagna							86,36	66,43
Specializzato	1.703,39	8,17	13,00	1.724,57	2,58	1.727,15		
di stalla							86,81	66,78
di campagna							91,03	70,02
Spec. super	1.796,20	8,62	13,00	1.817,82	2,58	1.820,40		
di stalla							91,48	70,37

(1) Arrotondamento all'euro sul salario contrattuale

Da utilizzarsi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Qualifiche	Ferie non godute	13 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup>
Add. di campagna	Qualificato	60,01
	Qualific. Super	62,44
	Specializzato	66,43
	Specializ. Super	70,02
Add. di stalla	Qualificato	60,37
	Qualific. Super	62,79
	Specializzato	66,78
	Specializ. Super	70,37

Ferie non godute cifre di cui sopra vanno aumentate di 1/26 dell'importo degli scatti di anzianità, eventualmente maturati. 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>: le cifre di cui sopra vanno aumentate degli importi mensili per scatti di anzianità eventualmente maturati

Scatti di anzianità	
Qualifiche	Importo mensile
Qualificato	11,36
Qualific. Super	11,93
Specializzato	12,50
Specializ. Super	12,78

Compensi vari	In euro
Per ogni vitello nato	2,07
Per ogni vaccina coperta	1,03
Per il 2% del latte munto	0,22 al kg.

Importi orari per lavoro:					
	Ordinario	Straordin.	Festivo	Notturmo e str. Festivo	Festivo notturno
Qualificato	9,23	11,54	12,46	12,92	13,38
con 1 scatto	9,30	11,61	12,53	12,99	13,45
“ 2 “	9,36	11,67	12,59	13,05	13,51
“ 3 “	9,43	11,74	12,66	13,12	13,58
“ 4 “	9,50	11,81	12,73	13,19	13,65
“ 5 “	9,57	11,88	12,80	13,26	13,72
Qualif. Super	9,61	12,01	12,97	13,45	13,93
con 1 scatto	9,68	12,08	13,04	13,52	14,00
“ 2 “	9,75	12,15	13,11	13,59	14,07
“ 3 “	9,82	12,22	13,18	13,66	14,14
“ 4 “	9,89	12,29	13,25	13,73	14,21
“ 5 “	9,96	12,36	13,32	13,80	14,28
Specializzato	10,22	12,78	13,80	14,31	14,82
con 1 scatto	10,29	12,85	13,87	14,38	14,89
“ 2 “	10,37	12,93	13,95	14,46	14,97
“ 3 “	10,44	13,00	14,02	14,53	15,04
“ 4 “	10,52	13,08	14,10	14,61	15,12
“ 5 “	10,59	13,15	14,17	14,68	15,19
Special. Super	10,77	13,46	14,54	15,08	15,62
con 1 scatto	10,85	13,54	14,62	15,16	15,70
“ 2 “	10,92	13,61	14,69	15,23	15,77
“ 3 “	11,00	13,69	14,77	15,31	15,85
“ 4 “	11,07	13,76	14,84	15,38	15,92
“ 5 “	11,15	13,84	14,92	15,46	16,00

Trattenute a carico del lavoratore	
F.A.P.	8,84%
A.C.N.	0,20%
A.C.P.	euro 0,15 per ogni giornata

-----

N.d.R.: Le presenti tabelle sono state diffuse dalle parti sottoscrittrici in seguito al rinnovo del 23.5.2022 del ccnl Operai Agricoli e Florovivaisti, che ha previsto un aumento retributivo dei salari contrattuali vigenti nelle singole Province a decorrere dall'1.6.2022 del 3%; a decorrere dall'1.1.2023 dell'1,2%; a decorrere dall'1.6.2023 dello 0,5%.