

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

**PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA DI CATANIA**

Stipulato il 18.11.2008

Validità 01.01.2008 – 31.12.2011

L'anno 2008 il giorno 18 del mese di novembre, in Catania

Tra

La Confagricoltura, rappresentata da Sebastiano Paladino, Vincenzo Romeo, Giuseppe Amore.

La Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata da Ignazio Belfiore, Gerardo Farina e Giuseppe Maugeri.

La Confederazione Italiana Agricoltura, rappresentata da Francesco Costanzo e Alfio Cosentino

E

La FLAI/CGIL , rappresentata da Antonino Licciardello, Pasquale Timpanaro Biagio Mavica Alfio Mannino, Mario Maugeri, Irene Leotta, Vincenzo Spadaro e Nicola Bertollo.

La FAI/CISL, rappresentata da Pietro Di Paola, Rosaria Leonardi, Giuseppe La Spina e Giuseppe Midollo.

La UILA/UIL, rappresentata da Raimondo Cavallaro, Antonino Marino, Gaetano Corbino, Vincenza Meli, Rosa Pappalardo, Salvatore Pinzone Vecchio.

È stato stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro degli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Catania.

TITOLO I
PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1
Oggetto del Contratto

Il presente Contratto Provinciale regola i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola o societaria o comunque associate, che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse comprese le aziende florovivaiste e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il Contratto Provinciale si applica in particolare alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice Civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quale, a titolo esemplificativo, le aziende :

Vivaistiche
Ortofrutticole
Oleicole
Zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie
Vitivinicole
Casearie
Agrituristiche
Funghicole
Acquacoltura
Di servizi e ricerche in agricoltura

Art. 2
Decorrenza e durata del Contratto

Il presente contratto ha durata a decorrere dal 01.01.2008 al 31.12.2011

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno da 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

In caso di mancata disdetta esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3
Efficacia del Contratto

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

Effetti Economici

Gli effetti economici del presente Contratto hanno la seguente durata: **01.12.2008. - 31.12.2011**

- 3 -

TITOLO II Relazioni Sindacali

Art. 4

Incontri Provinciali

Le parti contraenti convengono di incontrarsi almeno due volte l'anno, a richiesta di una di essi tali incontri saranno finalizzati a:

- Fornire alle OO. SS. le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- Fornire alle OO. SS. le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possano presentare rilevante conseguenza sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- Individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici necessari al rilancio qualificativo delle produzioni richieste dal mercato, nonché per un incremento e qualificazione dell'occupazione, per il contenimento e la riduzione dei costi, nel quadro delle politiche comunitarie;
- Esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di riduzione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per conto terzo, ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionali;
- Esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare la REGIONE ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- Concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare l'eventuale disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nelle professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità.

Art. 5

Pari opportunità

Nell'ambito della vigente normativa comunitaria, nazionale e regionale, le parti s'impegnano a realizzare progetti di Azioni Positive rivolte al raggiungimento di una reale parità delle condizioni di lavoro delle lavoratrici agricole per quanto riguarda, soprattutto lo sviluppo professionale.

Ciò va perseguito attraverso la rimozione di pregiudizi e di discriminazioni culturali che direttamente o indirettamente relegano la lavoratrice a svolgere, nel processo produttivo, mansioni marginali o di scarsa professionalità.

In particolar modo si prevedono iniziative che favoriscono:

1. l'accesso a corsi di riqualificazione, prevedendo un monte ore di permessi per consentirne la frequenza;
2. la progettazione di corsi di formazione e di riqualificazione professionale, utilizzando finanziamenti e benefici previsti dalla L. 125/91;
3. la flessibilità degli orari in rapporto alle esigenze delle lavoratrici, tenendo conto della loro posizione in seno alla famiglia;
4. il perseguimento, a parità di requisiti professionali, di effettivo equilibrio di posizioni funzionali.

Art. 6 **Osservatorio Provinciale**

Per gli obiettivi sopra enunciati, le parti convengono di costituire a livello provinciale, un osservatorio che svolga le seguenti funzioni:

- fornire alle OO. SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO. SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziali modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti di area e di programma;
- Esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzo", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- Esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare la Regione e, per quanto di competenza, la Provincia ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- Concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle Leggi Nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- Accertare la conformità dei progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;

- Esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni Sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 83 del CCNL;
- Esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali:

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

L'Osservatorio provinciale è costituito da 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dai lavoratori.

Entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, le parti designeranno i propri rappresentanti al fine di insediare l'Osservatorio secondo il regolamento del CCNL vigente all'allegato n. 4.

Art. 7

Commissione paritetica bilaterale

Le parti concordano di istituire, all'atto della stipula del presente accordo, una Commissione paritetica bilaterale con il compito di predisporre regolamenti e modalità per la costituzione dell'Ente Organismo bilaterale per l'agricoltura catanese, che recepisca tutte le disposizioni previste dagli art. 7 e 9 del CCNL del 06.07.2006.

Il nuovo organismo verrà costituito al fine di attivare:

- studi e ricerche rispetto al settore ed al mercato del lavoro nella provincia di Catania
- progetti formativi per le materie inerenti la sicurezza sul lavoro per i lavoratori ed i datori di lavoro, anche per le tematiche di sicurezza alimentare ed ambientale
- politiche attive del lavoro servizi alle imprese ed ai lavoratori rispetto al mercato del lavoro, ai flussi migratori ed ai rapporti di lavoro.

Per lo sviluppo degli adempimenti di cui sopra, si ritiene indispensabile raccordarsi sia con il Servizio Pubblico per l'Impiego, che ai sensi dell'art. 39 della L. R. 15/02/04 ha cambiato denominazione in "Centri per l'Impiego" per il collocamento in agricoltura, sia con l'Ispettorato Provinciale del Lavoro.

Le parti, per quanto riguarda il medesimo articolo del CPL, concordano di darne attuazione in base alla proposta della Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale di cui all'art. 88 del vigente CCNL.

Art. 8

Centro di formazione agricola catanese

Le parti convengono di porre attuazione al punto 3 dell'art. 7 per le finalità di cui alla lettera a.5, dell'allegato 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in materia di formazione professionale da sviluppare in funzione della crescita professionale degli addetti, della stabilizzazione dell'occupazione e dell'impiego anche nei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo indeterminato e determinato. In particolare le parti concordano di attivare il Centro di Formazione Agricola, secondo modalità e criteri che verranno definiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

TITOLO III

Costituzione del rapporto di lavoro Collocamento e mercato del lavoro

Art. 9

Assunzioni

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

Art. 10

Fasi lavorative

Le principali fasi lavorative sono:

1. Cerealicoltura: aratura, semina, diserbo, trattamenti fitosanitari e mietitrebbiatura;
2. Agrumicoltura : lavori di impianto (messa a dimora delle piante) trattamenti fitosanitari, potatura, smaltimento ramaglia, irrigazione e raccolta;
3. Olivicoltura : lavori di impianto (messa a dimora delle piante) trattamenti fitosanitari, potatura e raccolta;
4. vitivinicoltura: lavori di impianto (messa a dimora delle piante), potatura verde e secca, diserbo – trattamenti fitosanitari, irrigazione e vendemmia;

5. Pistacchieto: lavori di impianto (messa a dimora delle piante), potatura trattamenti fitosanitari e raccolta;
6. Nocciolino: lavori di impianto (messa a dimora delle piante), potatura, trattamenti fitosanitari e raccolta;
7. Ficodindieto: impianto, diradamento fioritura, raccolta;
8. Orticoltura (angurie e carciofi) : semina o piantagione, scerbatura, irrigazione, trattamenti fitosanitari e raccolta;
9. Frutticoltura (pescheti, meleti, pereti, ciliegeti) : lavori di impianto, potatura, smaltimento ramaglia, trattamenti fitosanitari, irrigazione e raccolta;
10. Fragoleto : semina, scerbatura, trattamenti fitosanitari, raccolta.

Per le suddette fasi, l'assunzione è garanzia di occupazione per l'intera fase e di salario per il lavoro effettivamente prestato.

Fanno eccezione alla garanzia occupazionale:

- a) il verificarsi di eventi atmosferici;
- b) il rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del C. C.

Art. 11

Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

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

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

Art. 12

Periodo di prova

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

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1^;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2^;

- 06 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3^.

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

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

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 13

Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17 ottobre 1967 n. 977, così come modificata dal d. lgs. 4 agosto 1999 n. 345 e dal d. lgs. 18 agosto 2000 n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque di età inferiore ai 15 anni compiuti.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si applicano le disposizioni delle vigenti leggi ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", d. lgs. 26 marzo 2001 n. 151).

Art. 14

Contratto a tempo parziale

I presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

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

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

- La durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 12 del CCNL;
- La durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- L'inquadratura professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- Ogni altra modalità di impiego.

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

- | | |
|--------------------------------|---------|
| 1. Per prestazioni settimanali | 24 ore |
| 2. Per prestazioni mensili | 72 ore |
| 3. Per prestazioni annuali | 500 ore |

Art. 15

Apprendistato Professionalizzante

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

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

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto nel CCNL e la durata massima di tale periodo è fissata secondo le modalità del CCNL.

In caso di malattia all'apprendista deve essere corrisposto il 50 % della retribuzione ordinaria spettante per un massimo di 45 giorni su base annua; in caso di infortunio sul lavoro l'azienda è tenuta ad integrare il trattamento INAIL fino all'80% della retribuzione ordinaria spettante. I trattamenti sopra descritti saranno corrisposti per il tramite della Cassa Extra Legem Provinciale (CIALA).

Art. 16

Somministrazione lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere ammesso nei seguenti casi:

- a) Attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) Esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) Sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d. lgs. 626/94;
- d) Sostituzione di lavoratori assenti;
- e) Esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) Necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) Impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;
- h) Temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro. In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità prevalente (quest'ultima pari a 270 giornate).

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

Art. 17

Riassunzione

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità dell'art. 9 del presente contratto provinciale, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8/bis della legge 79/83 e successive modifiche ed integrazioni.

Al fine di stabilizzare l'occupazione, in relazione alle esigenze aziendali, il diritto alla riassunzione può essere esteso a più fasi e periodi lavorativi.

Nella riassunzione si terrà conto delle seguenti priorità: professionalità – anzianità di servizio – carico familiare.

Salvo cause di forza maggiore al lavoratore/trice spetta, compatibilmente alle esigenze aziendali, lo stesso numero di giornate dell'anno precedente.

Inoltre, si prevede la costituzione di un organo tripartito, preposto al governo del mercato del lavoro, presso l'amministrazione provinciale e collegato con il servizio Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 18

Categorie di operai agricoli

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nell'impresa agricola il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto.

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

SONO OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di una impresa agricola singola o associata.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell’arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato, con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

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

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 57 e 58.

Sono, altresì, da considerarsi a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla Legge n. 633/49 e dal contratto collettivo provinciale. Questi operai mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale. Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

SONO OPERAI A TEMPO DETERMINATO: gli operai che, in base alla Legge 18 aprile 1962 n. 230, sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato per esecuzione dei lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto. Nel caso di emanazione di tali disposizioni di Legge, le parti entro trenta giorni si incontreranno per regolamentare gli aspetti eventualmente rinviati alla contrattazione collettiva.

Art. 19

Categorie di operai florovivaisti

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

SONO OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell’art. 1 “Oggetto del contratto”.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell’arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti l’instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

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

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

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

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

SONO OPERAI A TEMPO DETERMINATO: gli operai che in base alla Legge 18 aprile 1962 n. 230, sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Nel caso di emanazione di tali disposizioni di legge, le parti entro trenta giorni si incontreranno per regolamentare gli aspetti eventualmente rinviati alla contrattazione collettiva.

Art. 20

Mobilità territoriale della manodopera

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno, almeno due mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta, per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera per aree omogenee di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti.

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

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

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

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

1. funzionalità e potenziamento delle sezioni Circostrizionali;
2. vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la Regione e la Provincia Regionale, per potenziare le linee di trasporto pubblico;
3. studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera .

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

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

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

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

Art. 21

Lavoratori migranti

L'assunzione della manodopera migrante è effettuata ai sensi delle leggi vigenti avute presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

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

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

Alla manodopera migrante, sono assicurate :

- a) la garanzia di occupazione e di salario come già regolamentato per le "fasi lavorative";
- b) la corresponsione, per spese di trasporto con mezzo proprio, del rimborso chilometrico tra il comune di partenza – centro aziendale – e ritorno pari ad 1/5 del prezzo della benzina per chilometro trascorso.

Art. 22

Lavoratori extra- comunitari

E' assunto l'impegno ad attuare ogni iniziativa perché ai lavoratori extracomunitari occupati nel comparto agricolo sia riservata la migliore tutela e rispetto delle vigenti leggi.

E' inoltre prevista la possibilità del cumulo ferie per l'eventuale ritorno in patria.

Art. 23

Affidamento diretto a terzi di fasi lavorative

Si prevede l'informazione preventiva alla eventuale RSA presente in azienda e stipula di contratto di affidamento redatto nelle forme previste dalla normativa vigente in materia.

Art. 24

Trasporti e asili nido

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

Art. 25

Convenzione

Preso atto che:

- l'azienda o il gruppo di aziende, sulla base dell'art. 17 della legge 28.02.1987 n. 56 "norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" possono proporre anche tramite le proprie associazioni sindacali, programmi di assunzione di lavoratori alle Commissioni Circostrizionali possono stipulare convenzioni con le singole aziende o con gruppi di aziende nelle quali siano stabilite, tra l'altro, i tempi delle assunzioni, i profili professionali e le mansioni dei lavoratori da assumere.

Le parti, anche allo scopo di favorire un'applicazione delle convenzioni corrispondenti alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura convengono quanto segue:

- 1) i programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda - oppure anche soltanto per una parte di esse- potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione, di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione o mese o settimana o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;
- 2) i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni sindacali e dai datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, alle competenti Commissioni di collocamento agricolo. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nelle Commissioni di collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti al fine di favorire un'applicazione delle convenzioni di cui all'art. 17 della Legge n. 56/87 da parte delle aziende concordano di intervenire congiuntamente nelle opportune sedi per prevedere una ulteriore e specifica fiscalizzazione aggiuntiva degli oneri sociali per la manodopera assunta.

Art. 26

Raccolta dei prodotti sulla pianta

Le aziende che effettuano la vendita del prodotto sulla pianta sono tenute a darne comunicazione all'Ente competente all'accertamento della manodopera (I. N. P. S.) ed all'Osservatorio Provinciale di cui all'art. 6 del presente contratto

TITOLO IV

Classificazione del personale

Art. 27

Classificazione

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre "aree professionali" per ognuna delle quali sono state definite le caratteristiche essenziali nonché il parametro minimo e quello massimo.

Le mansioni ed i relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno delle tre aree e l'attribuzione dei relativi parametri, sono, di seguito, precisati.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita

AREA 1^- Declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi richiedenti specifica specializzazione.

Quest'area è delimitata da un parametro minimo pari a 170 entro un valore pari a 178 ed include le seguenti figure:

1° livello

- Conduttore di macchine agricole operatrici complesse con capacità di intervento meccanico;
- Addetto alla meccanizzazione agricola;
- Giardiniere;
- Fecondatore artificiale;
- Lavoratore con mansioni almeno bivalenti (falegname, elettricisti meccanici, ecc)
- Addetto alle incubatrici
- Addetto agli impianti antigelo
- Innestatore capace di effettuare ogni tipo di innesto
- Potatore artistico di piante ornamentali
- Ibridatore e selezionatore addetto alla sperimentazione

Le OO. SS. dichiarano che la mansione di addetto alla meccanizzazione agricola è riconducibile ai lavoratori assunti da Enti pubblici e di diritto pubblico che svolgono attività di meccanizzazione agricola.

2° livello

- Mungitore a mano;
- Meccanico, idraulico, falegname, muratore, elettricista;
- Selezionatore sulla pianta di agrumi e frutta;
- Casaro;
- Addetto alla sistemazione di bancali da serra;
- Conduttore di macchine agricole con capacità di intervento meccanico;
- Conduttore di mezzi pesanti
- Trattorista
- Costruttore di muretti a secco
- Cuoco
- Tagliapiede
- Innestatore
- Irroratore
- Vivaista
- Addetto ai lavori idraulici
- Fabbro, frigorista, e addetti alla manutenzione di impianti
- Dosatore con patentino
- Addetto prevalentemente alla mungitura meccanica o che si occupano del funzionamento delle attrezzature e degli impianti meccanici negli allevamenti in genere
- Fattore di campagna
- Mastro impaccatore
- Decorticatore
- Macellaio
- Insaccatore di carni salate
- Potatore

AREA 2^ Declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o titoli – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Quest'area è delimitata da un parametro minimo pari a 148 e da un parametro massimo entro un valore pari a 169.

1° livello

Raccoglitore di agrumi, frutta e uva da tavola
Addetto alla cernita e confezionamento di agrumi, frutta, ortaggi e olive da mensa
Addetto agli impianti di vinificazione
Conduttore di macchine agricole
Guardiano munito di autorizzazione di porto d'armi
Aiuto cuoco
Aiutante di laboratorio

2° livello

Carrellista
Seminatore
Scateno e scarso a mano
Raccoglitore di nocciole e pistacchi

Raccoglitore di ortaggi e olive da mensa
Addetto alla piantagione di carciofo e pomodoro
Roncolatore di nocciolo
Addetto ai magazzini ed alle cantine
Aiuto casari
Operaio polifunzionale *
Incartatrice
Addetto Azienda agrituristica con mansioni generiche

(* per le aziende da 1 a 10 dipendenti fino a tre unità e per le aziende con oltre 10 dipendenti il 10% oltre le tre unità. L'operaio polifunzionale deve essere assunto, di norma, per almeno 101 giornate annue)

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di "capo" è dovuta una maggiorazione del 10% salariale.

AREA 3[^]

Operai non compresi nelle precedenti aree e livelli, addetti a mansioni generiche nelle aziende agricole ed agrituristiche.

Quest'area è delimitata da un parametro minimo pari a 100 e da un parametro massimo entro un valore pari a 147.

B) Operai florovivaisti

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

Per ognuna delle aree sono così definite le caratteristiche essenziali ed i corrispondenti profili professionali, nonché il parametro minimo e quello massimo.

Pertanto, la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

AREA 1[^] - Declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentano loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Quest'area è delimitata da un parametro minimo pari a 115,3 e da un parametro massimo entro un valore pari a 130.

Livello "a" ex specializzato super

- **Ibridatore – selezionatore:** l'operaio che, con autonomia ed elevata competenza professionale acquisita per pratica per titolo, esegue incroci vari e tali per ottenere ibridi di 1[^] generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.
- **Conduttore – meccanico di macchine agricole operatrici complesse:** l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla riparazione e manutenzione ordinaria delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).
- **Conduttore – meccanico di autotreni o di autoarticolati:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 Q, provvede alla loro

riparazione e manutenzione ordinaria effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

- **Aiutante di laboratorio:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai tests sanitari sulle piante.
- **Potatore artistico di piante:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo esegue la potatura artistico - figurativa di piante ornamentali o di alberi di alto flusso.
- **Giardiniere:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e la dimensione delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua. Nonché i relativi tempi di esecuzione.
Inoltre, predispone ed esegue le operazioni di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.
- **Conduttore di caldaie a vapore:** colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.
- **Addetto agli impianti antigelo:** l'operaio che con elevata competenza professionale manovra gli impianti antigelo e ne imposta il funzionamento.

Livello "b" ex specializzati.

- Vivaista;
- Potatore;
- Innestatore e ibridatore;
- Preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- Selezionatore di piante innestate;
- Conduttore patentato di autotreni, automezzi, trattori;
- Conduttore di caldaia con patente diversa dal 1° 2° grado;
- Meccanico;
- Elettricista;
- Spedizioniere
- Costruttore di serre

Livello "c" ex qualificati super

- Addetti agli impianti termici;
- Aiuto innestatore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

AREA 2[^] - Declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con compiti esecutivi variabili no complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Quest'area è delimitata da un parametro minimo pari a 100,1 e da un parametro massimo entro un valore pari a 115,2.

Livello "d" ex qualificati

- Tutti gli aiuti e gli operai di cui al livello "b";
- Preparatore di acqua da irrorazioni;
- Irrigatore portatore di lancia per trattamenti antiparassitari;
- Imballatore;
- Conduttore di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- Trapiantatore di piante ornamentali adulte con zolla.

Livello "e" ex comuni

- Addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Attribuzione Parametri

Ai profili professionali di cui al paragrafo B), si applicano, nel modo che segue, i parametri a fianco indicati:

Area 1^ :

Specializzato Super - (Livello "a")	Parametro 178
Specializzato - (Livello "b")	Parametro 174

Area 2^ :

Qualificato super - (Livello "c")	Parametro 169
Qualificato - (Livello "d")	Parametro 158

Area 3^ :

Comune - (livello "e")	Parametro 147
------------------------	------------------

Art. 28

Mansioni e cambiamento dei profili professionali degli operai agricoli

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

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione: nel caso, invece, siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono, altresì, il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni

lavorativi, oppure, saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a quaranta giorni lavorativi nel corso di un anno.

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

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

Art. 29

Mansione e cambiamento dei profilo professionali degli operai florovivaisiti

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

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

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

- 25 giorni nei casi di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area 1[^] e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area 2[^] a quelli dell'area 1[^];
- 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area 2[^].

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

TITOLO V

Norme di organizzazione aziendale del lavoro

Art. 30

Orario di lavoro

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

Fermo quanto è previsto dall'art. 30 del CCNL per le attività zootecniche, si conviene che sarà possibile distribuire le 39 (trentanove) ore settimanali in cinque giorni:

Conseguentemente l'orario potrà essere così stabilito:

- a) dal lunedì al giovedì: ore 8 (otto) giornaliere;
- b) venerdì: ore 7 (sette) giornaliere.

Durante il periodo delle campagne di raccolta dei prodotti, di meccanizzazione ed attività nei campi sperimentali, potranno essere concordate tra le parti firmatarie, nei limiti del richiamato articolato del CCNL, orari di lavoro flessibili onde consentire una organizzazione del lavoro ottimale e l'allargamento della base occupazionale.

Per le attività zootecniche si demanda la gestione degli orari alla contrattazione aziendale fra le parti.

Art. 31 **Riposo settimanale**

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

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

Agli operai di età inferiore ai 18 anni compiuti deve, in ogni caso essere assicurato un riposo continuativo di 24 ore decorrenti dalla mezzanotte del sabato.

Agli operai addetti al bestiame – ove necessario – il riposo settimanale potrà non coincidere con la domenica.

In tal caso, pertanto, l'azienda dovrà informare, in tempo utile, le R. S. A. se presenti, nonché gli operai interessati.

Art. 32 **Ferie**

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

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

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

Per i giovani dai 14 ai 16 anni, vale l'art. 23 della Legge n. 977 del 17 ottobre 1967.

I datori di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Per gli operai a tempo determinato, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 42.

Art. 33 **Permessi per corsi di addestramento professionale**

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra, è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 (uno) per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno da più di 10 operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

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

In tal caso gli operai dovranno presentare all'azienda:

- a) certificato di iscrizione rilasciato dall'Ente e/o dalla Scuola;
- b) certificato di frequenza.

Per quanto riguarda i permessi per formazione continua, le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, verrà concordato in seno all'osservatorio provinciale entro tre mesi dal suo insediamento.

Art. 34 **Permessi straordinari**

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

Ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di tre giorni in caso di decesso di parenti di primo grado.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

L'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di due giorni per l'evento della nascita del figlio.

Art. 35 **Permessi per corsi di recupero scolastico**

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

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 (uno) per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno da più di 10 operai a tempo indeterminato.

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

In tal caso gli operai dovranno presentare all'azienda:

- a) certificato di iscrizione rilasciato dall'Ente e/o dalla Scuola;
- b) certificato di frequenza.

Art. 36 **Giorni festivi operai agricoli e florovivaisti**

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti :

- 1) il primo giorno dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno del Lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1° maggio, Festa del Lavoro ;
- 6) il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 Agosto, giorno dell'assunzione della B. V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 9) il 4 Novembre, giorno dell'unità Nazionale (*);
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 12) il 26 dicembre, S. Stefano;
- 13) la festa del Patrono del luogo.

(*) la celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla L. 5.3.77 n. 54

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90.

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

In base all'art. 42, il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate, è soddisfatto con la percentuale prevista dall'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro.

Nel caso, invece, di prestazione lavorativa ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 35.

A seguito della legge 5 marzo 1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del Verbale di Accordo 2 maggio 1977, punto 5, nonché a seguito del D. P. R. 28 dicembre 1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli e tempo indeterminato, il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a) per le festività nazionali (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata rispettivamente alla prima domenica di giugno e di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla L. 31.03.1954 n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 2 giugno ed il 4 novembre sono giornate lavorative e tutti gli effetti;

b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposto, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove no vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì, convenire:

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

DICHIARAZIONE DEL MINISTRO

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla L. 05.03.1977 n. 54, che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività, deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione (riprodotta dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25.06.1979).

Art. 37

Lavoro straordinario – festivo – notturno degli operai agricoli e florovivaisti

Si considera:

- a) **Lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario di lavoro previsto all'art. 31. Verrà istituita la "banca delle ore" costituita con le ore eccedenti l'orario contrattuale, e gestione della stessa a livello di contrattazione aziendale.
- b) **Lavoro festivo**, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 37.
- c) **Lavoro notturno**, quello eseguito dalle ore 20.00 alle ore 6.00 del mattino successivo.

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

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimane e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario	30%
- lavoro festivo	35%
- lavoro notturno	40%
- lavoro straordinario festivo	45%
- lavoro festivo notturno	50%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione : salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito dall'art. 42.

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

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

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e per i quali i contratti provinciali abbiano stabilito un'adeguata articolare tariffa, non si farà luogo alle maggiorazioni per il lavoro notturno.

Art. 38

Interruzione – recuperi operai agricoli e florovivaisti

L'operaio ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata. In ogni caso al lavoratore, anche se impossibilitato ad iniziare il lavoro per causa di forza maggiore, è dovuta la corresponsione del salario pari a due ore.

Se l'interruzione del lavoro si verifica, invece, dopo oltre il 50% dell'orario giornaliero di lavoro, al dipendente sarà corrisposto il salario per l'intera giornata.

Nei suddetti casi è dovuto il pagamento del rimborso chilometrico di percorso.

Art. 39

Attrezzi ed utensili

Di regola gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende.

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

Invece al lavoratore assunto a tempo determinato, che impieghi un mezzo meccanico proprio (motocoltivatore, motosega ecc.) è dovuto un compenso aggiuntivo al salario contrattuale non inferiore al 10% per funzionamento, ammortamento ed usura del mezzo utilizzato.

Art. 40

Trasferimento operai florovivaisti

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

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

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

Art. 41

Organizzazione del lavoro

Per la soluzione delle problematiche poste nell'art. 43 del CCNL, si demanda ad uno studio dell'Osservatorio Provinciale dopo tre mesi dal suo insediamento.

TITOLO VI NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 42 Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1. **salario contrattuale** definito secondo i criteri da cui all'art. 27 è fissato per singole figure o per gruppi di figure;
2. **indennità sostitutiva dei generi in natura** nella misura di € 200,00 annue per gli operai a tempo indeterminato; tale valore è computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto;
3. **Terzo elemento**, pari al 30,44% per gli operai a tempo determinato; detto elemento rappresenta il corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo determinato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- Festività nazionali ed infrasettimanali	5,45%
- Ferie	8,33%
- 13 ^a mensilità	8,33%
- 14 ^a mensilità	8,33%

TOTALE 30,44%

4. L'ex salario integrativo provinciale nella misura stabilita del presente contratto è elemento costitutivo del salario contrattuale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, di cui all'art. 20, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

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

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

In relazione alle consuetudini locali, il pagamento dei salari potrà essere effettuato: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

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

Art. 43 Aumenti salariali

A decorrere dall'01.12.2008 agli operai agricoli e florovivaisti è riconosciuto l'aumento del 5,50% , fermo restando il recepimento dell'art. 45 del CCNL vigente. Le relative tabelle salariali allegate al presente contratto verranno trasmesse All'Ufficio Provinciale del Lavoro e all'Ufficio riscossioni - contributi e previdenza agricola dell'INPS di Catania per i dovuti provvedimenti di competenza.

Art. 44
Tredicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la 13^a mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione di rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato, la 13^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 43.

Art. 45
Quattordicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la 14^a mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione di rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato, la 14^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 43.

Art. 46
Scatti di anzianità

Con decorrenza dall'1 febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra pari a € 9,00 mensili se operai comuni, a € 10,33 mensili se operai qualificati, a € 10,85 mensili se operai qualificati super, a € 11,36 mensili se operai specializzati ed a € 11,62 mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata, secondo le norme sulla retribuzione.

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

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

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

Resta ferma la decorrenza dell'11 novembre 1969, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa all'introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Art. 47
Obblighi particolari tra le parti

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

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro ordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività : alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14^a mensilità : alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13^a mensilità : in coincidenza con le festività del S. Natale e, comunque, non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato, le festività, la 13^a e la 14^a mensilità sono conglobate nel terzo elemento, come previsto dall'art. 43.

Gli operai sono tenuti ad espletare loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono né divulgare notizie attinenti l'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio.

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

Art. 48
Rimborso spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione dei regolari giustificativi come segue:

- 1) albergo : 2^a categoria;
- 2) trasporto : uso di mezzo proprio: 1/5 del prezzo della benzina per ogni Km percorso;
- 3) vitto: due pasti al giorno per un importo non superiore a € 22,00 (ventidue euro) ciascuno.

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

Art. 49
Rimborso chilometrico di percorso

Nei casi in cui l'azienda non metta a disposizione il mezzo di trasporto, al lavoratore che utilizzi mezzo proprio è dovuto un rimborso nella misura di 1/5 del prezzo della benzina per Km percorso.

Art. 50
Classificazione e retribuzione per età

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

- oltre 16 anni: 100%
- dai 15 ai 16 anni compiuti: 90%

Considerato che la legge n. 977 del 17 ottobre 1967, modificata dal d. lgs. 4 agosto 1999 n. 345, dispone un orario settimanale ridotto ed un periodo più lungo di ferie per i fanciulli e gli adolescenti, le parti in applicazione dell'art 52 del CCNL, si riservano di concordare opportuni accorgimenti, intesi ad evitare conseguenze economiche negative per detti operai, in sede aziendale.

Art. 51
Cottimo

Per l'eventuale lavorazione a cottimo sarà corrisposta una maggiorazione del 20% sulla retribuzione contrattuale derivante dalla qualifica di appartenenza del prestatore d'opera.

Art. 52
Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e, comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso, divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire cioè dalla data di entrata in vigore della Legge 29.05.1982 n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti.

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

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

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

All'operaio a tempo determinato compete il T. F. R. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi, il T. F. R. non si calcola sul terzo elemento.

TABELLE INDENNITA' DI ANZIANITA'

Disposizioni previste dai Patti Collettivi Nazionali di Lavoro per i salariati fissi e operai agricoli, precedenti alla data del 6 agosto 1976, da applicarsi in mancanza di disposizioni previste in merito dei contratti collettivi provinciali e regionali preesistenti.

Patti collettivi P. C. N. L. 31/7/51 (art. 27 e 31)	n. giornate 5	Decorrenza Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 31/7/51
Patti collettivi P. C. N. L. 23/3/60 (art. 27 e 31)	n. giornate 7	Decorrenza Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 23/3/60 o all'01/7/60
Patti collettivi P. C. N. L. 8/3/63 (art. 20 – 30 e norma transitoria punto 3)	n. giornate 10	Decorrenza Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 8/3/63
Patti collettivi P. C. N. L. 5/7/67 (art. 31 e 39)	n. giornate 12 gg. sino a 3 anni di anzianità 14 gg. da 3 a 6 anni di anzianità 16 gg. da 6 anni di anzianità in poi	Decorrenza Dall'11/11/67
Patti collettivi P. C. N. L. 29/1/70 (art. 34 - 38 e norma transitoria)	n. giornate 14 gg. sino a 3 anni di anzianità 16 gg. da 3 a 6 anni di anzianità 18 gg. da 6 a 10 anni di anzianità 20 gg. oltre i 10 anni di anzianità	Decorrenza Dall'11/11/69 o dall'1/6/70
Patti collettivi P. C. N. L. 26/4/73 (art. 38 e norma transitoria C)	n. giornate 18	Decorrenza Dal 9/8/72
Patti collettivi P. C. N. L. 11/10/74 (art. 38 e norma transitoria C)	n. giornate 25	Decorrenza Dal 12/7/74
Patti collettivi P. C. N. L. 20/1/77 (art. 41 e norma transitoria D)	n. giornate 26	Decorrenza Dal 16/8/76

TITOLO VII
PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

Art. 53
Previdenza ed assistenza

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

Art. 54
Fondo di previdenza complementare

Per la previdenza complementare valgono le norme dell'art. 56 del CCNL vigente.

Art. 55
Malattie ed infortuni operai agricoli

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

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica ed, in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13^a mensilità, della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

Art. 56
Malattie ed infortuni operai florovivaisti

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

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica ed, in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13^a mensilità, della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera, nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso. Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre gironi in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera, pari alla differenza tra l'indennità di legge ed il salario giornaliero. La corresponsione dell'anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento per malattia e infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai e tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuativo.

Qualora, invece, l'operaio e tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia o di infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal 31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera rispettivamente prevista dal 4° e 5° comma precedenti.

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

Art. 57

Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro operai agricoli e florovivaisti

Malattia

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

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che l'integrazione salariale, da parte delle Casse extra legem medesime, dovrà assicurare un trattamento, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, pari all'80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

Infortunio sul lavoro

L'integrazione salariale corrisposta dalla Cassa Integrazione extra legem (C. I. A. L. A.) agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art 213 del T. U. sugli infortuni approvato con D. P. R. 30 giugno 1965 n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso. Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro, le Casse extra legem dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento pari all'80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali

IMPEGNO A VERBALE

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

Art. 58

Fondo integrazione malattie ed assistenza contrattuale

Per il funzionamento del Fondo, in caso di malattia ed infortunio sul lavoro degli operai agricoli, e per l'assistenza contrattuale, è stabilita a decorrere dall'01.01.2006 una contribuzione dell'1,20% sulla retribuzione lorda per ogni giornata – lavoro denunciata e/o accettata dall'INPS.

Tale contributo è destinato ad alimentare il fondo di malattia e quello dell'assistenza contrattuale in misura del 50% ciascuno.

Esso è dovuto da tutte le aziende agricole e dalle stesse interamente anticipato, con diritto di rivalsa nei confronti dei prestatori d'opera, nella misura dello 0,60% a giornata .

Art. 59

Cassa Integrazione Salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi all'integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972 n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa. Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa Integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'integrazione all'indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 60

Anticipazione acconti assegni familiari

Le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato gli acconti sugli assegni familiari e le relative maggiorazioni spettanti per legge, a condizione che l'INPS provveda a ripristinare l'erogazione degli acconti trimestrali ai lavoratori aventi diritto e previa esibizione, da parte degli stessi lavoratori, del cedolino INPS concernente gli acconti corrisposti nel trimestre precedente.

(Vedere la seguente dichiarazione del lavoratore)

ALLEGATO

**DICHIARAZIONE DELL'OPERAIO AGRICOLO E FLOROVIVAISTA PER LA
RESTITUZIONE DEGLI ACCONTI SUGLI ASSEGNI FAMILIARI ANTICIPATI
DALL'AZIENDA**

Il/La Sig. _____ nato/a a _____

il _____ operaio/a agricolo dipendente dall'azienda _____

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione effettuata dalla medesima azienda in favore del sottoscritto degli acconti sugli assegni familiari di cui alle relative buste paga, con la presente si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo, entro e non oltre cinque giorni dalla ricezione da parte dell'INPS dell'assegno relativo agli acconti liquidati per ogni semestre.

Farà fede della ricezione dell'assegno dell'INPS, la data del timbro postale di ricevimento apposta sulla busta raccomandata spedita dall'INPS.

L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione, determina automaticamente la sospensione, da parte dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme, salva la trattenuta legale dalla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione degli acconti sugli assegni familiari anticipati dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere l'importo relativo dalla somma spettategli per il trattamento di fine rapporto.

Il sottoscritto si impegna, infine, a comunicare all'azienda, tempestivamente e, comunque, non oltre un mese dalla data in cui l'evento si sia verificato, ogni variazione del proprio nucleo familiare, che abbia rilevanza ai fini della determinazione dei soggetti per i quali il sottoscritto ha diritto alla percezione degli assegni familiari. In caso di mancato adempimento di tale comunicazione nei termini previsti, l'azienda è autorizzata a sospendere automaticamente l'erogazione diretta degli assegni familiari ed a trattenere dalla retribuzione mensile il corrispondente importo indebitamente erogato.

In fede.

Data,

FIRMA

Art. 61
Anticipazioni trattamento assistenziali

A partire dal 1° gennaio 1992 le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge corrisposte dagli istituti previdenziali relativamente alla malattia, all'infortunio ed alla cassa integrazione, a condizione che gli Enti previdenziali si impegnino a liquidare tali indennità entro un periodo massimo di tre mesi. Gli operai agricoli e florovivaisti provvederanno alla restituzione delle somme entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione da parte degli istituti previdenziali dei relativi assegni, secondo la dichiarazione allegata.

ALLEGATO

Il/La Sig. _____ nato/a a _____

il _____ operaio/a agricolo dipendente dall'azienda _____

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione effettuata dalla medesima azienda in favore del sottoscritto dei trattamenti assistenziali per _____ di cui alle relative buste paga, con la presente si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo, entro e non oltre cinque giorni dalla ricezione da parte dell'Istituto previdenziale preposto all'erogazione dell'assegno relativo alle. Somme di che trattasi.

Farà fede della ricezione dell'assegno predetto, la data del timbro postale di ricevimento apposta sulla busta raccomandata spedita dall'Istituto previdenziale interessato.

L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione, determina automaticamente la sospensione, da parte dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme, salva la trattenuta legale dalla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione dei trattamenti assistenziali anticipati dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere l'importo relativo dalla somma spettategli per il trattamento di fine rapporto.

Il sottoscritto si impegna, infine, a comunicare all'azienda, tempestivamente e, comunque, non oltre un mese dalla data in cui l'evento si sia verificato, ogni malattia, infortunio, ecc., che abbia rilevanza ai fini della determinazione del diritto alla percezione dei trattamenti assistenziali. In caso di mancato adempimento di tale comunicazione nei termini previsti, l'azienda è autorizzata a sospendere automaticamente l'erogazione diretta dei trattamenti assistenziali ed a trattenere dalla retribuzione mensile il corrispondente importo indebitamente erogato.

In fede.

Data,

FIRMA

Art. 62 **Fondo Integrativo Sanitario**

Per il funzionamento del Fondo Integrativo Sanitario per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato FISLAF, costituito con il CCNL del 05.03.1987, è stabilita una contribuzione a carico dei soli datori di lavoro, pari al € 51,65 annue per i lavoratori a tempo indeterminato ed a € 0,34 giornaliera per i lavoratori a tempo determinato.

Tale contribuzione resterà invariata per tutta la durata del presente CPL.

Art. 63 **Lavori pesanti e nocivi**

I lavori pesanti sono:

- trasporto a spalla di pesi da 30 a 50 Kg

I lavori nocivi sono:

- 1) trattamenti antiparassitari ed anticrittogamici con presidi sanitari di 1^a e 2^a classe;
- 2) spandimento manuale di concimi corrosivi, quali gli iperfosfati non granulati e le calciocianimidi;
- 3) pulitura interna di vasche da vino;
- 4) lavori in silos, pozzi neri, serre, in acqua ed in celle frigorifere, per prestazioni lavorative non inferiori alle ore 6,30 giornaliera.

Agli addetti ai lavori sopra elencati si applica una riduzione dell'orario di lavoro di h. 2.20.

Per i lavori nocivi, l'azienda ha l'obbligo di fornire: maschere, tute, stivali, ecc.

Sono consentite visite mediche periodiche di controllo con permessi retribuiti.

Tali addetti devono munirsi di libretto.

Art. 64 **Tutela della salute dei lavoratori**

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti ai lavori che presentano "fattori di nocività",

- a) **per quanto riguarda la manodopera florovivaistica**, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliera degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi h. 2.20 di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda.
- b) **Per quanto riguarda gli operai agricoli**, si stabilisce una riduzione dell'orario di lavoro – a parità di retribuzione e qualifica – di h. 2.20 giornalieri. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Tenuto conto del protocollo d'intesa allegato al CCNL, le parti si riservano di valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre – fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma – le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore.

Agli operai addetti ai lavori pesanti e nocivi sono consentite visite mediche periodiche di controllo, con regolare corresponsione del salario.

Si prevede l'istituzione del CO. PA. PROV. e delle RLST (D. lgs. 626/1994 e successivi). Inoltre si prevede la partecipazione dei lavoratori a corsi annuali di 10 (dieci) ore per la formazione (riservandone il 50% alle lavoratrici presenti), per un totale di 30 ore di permessi retribuiti nel triennio (art. 64 CCNL).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti auspicano l'unificazione contrattuale operai / impiegati.

Art. 65

Libretto sindacale sanitario

Le organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme al fac-simile allegato al CCNL, cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale.

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

Art. 66

Lavoratori tossico dipendenti

Ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, l'operaio agricolo a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende seguire programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro, è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze e il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà, inoltre, presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si ritiene automaticamente risolto qualora il lavoratore interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.

Gli operai agricoli a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi anche se consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socio - riabilitativo del familiare qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa, non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

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

TITOLO VIII
SOSPENSIONE – RISOLUZIONE RAPPORTO
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 67
TRAPASSO DI AZIENDA

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

Art. 68
SERVIZIO MILITARE

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

Art. 69
DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI
PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato, il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge n. 604/1966 e n. 300/1970, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

A) Giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto, senza obbligo di preavviso è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto, quali:

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

B) giustificato motivo

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

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;

- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi;

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 71 del presente contratto.

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

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti, potrà rivolgersi alla propria Organizzazione Sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 82, esperirà il tentativo di amichevole componimento, conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2° della citata legge n. 108 del 1990. e disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D. L. 22/12/1981 n. 791, convertito con modifiche dalla legge 26 febbraio 1982 n. 54.

Art. 70

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

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

Art. 71

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, nel caso di licenziamento o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo raccomandata A/R

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

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

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

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

Art. 72
NORME DISCIPLINARI – OPERAI AGRICOLI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e devono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le parti si impegnano a prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 82.

Art. 73
NORME DISCIPLINARI – OPERAI FLOROVIVAISTI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e devono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

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

- 1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
 - a) che senza il giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) che per negligenza arrechi danno all'azienda ed ai macchinari;
- 2) con la multa, pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

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

Art. 74
NOTIFICA PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
E RICORSI OPERAI FLOROVIVAISTI

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

Contro i provvedimenti di cui all'art. 73, il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione Sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 82 esperirà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IX DIRITTI SINDACALI

Art. 75 DELEGATO D'AZIENDA – OPERAI AGRICOLI

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

Nelle aziende che occupano più di 60 – 80 operai agricoli, sarà rispettivamente eletto un secondo ed un terzo delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 78 del presente contratto.

Per l'esercizio dei compiti riconosciuti ai delegati d'azienda sarà messo a loro disposizione un locale attrezzato in cui gli stessi potranno svolgere un'adeguata assistenza ai lavoratori fuori dall'orario di lavoro fino ad un massimo di quattro ore settimanali.

Nel caso in cui per motivi obiettivi l'azienda non è in condizioni di fornire tali locali, ai delegati sarà consentito restare dentro l'azienda per il tempo previsto nel comma precedente prima o dopo l'inizio del lavoro.

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

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni Provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni Provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare le opportune condizioni igienico – sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 76
DELEGATO D'AZIENDA – OPERAI FLOROVIVAISTI

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

Nelle aziende che occupano più di 75 operai agricoli, sarà eletto un secondo delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda siano essi a tempo indeterminato che determinato. La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato d'azienda, non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 78 del presente contratto.

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni Provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni Provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

- c) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- d) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare le opportune condizioni igienico – sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 77
TUTELA DEL DELEGATO D'AZIENDA

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 78
RIUNIONI IN AZIENDA

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

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

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

Art. 78/bis
ASSEMBLEE SINDACALI

Ai sensi dell'art. 20 della L. n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e del successivo art. 79 del CCNL, le RSA, le RSU e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CPL, possono indire assemblee nelle aziende agricole del territorio.

Art. 79
PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori membri di Organizzazioni direttive nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, devono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni. Tali permessi saranno pari a 11 ore mensili per i lavoratori membri di Organismi direttivi provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali, tali permessi sono di 4 ore mensili e possono essere cumulati entro il periodo massimo di un quadrimestre.

Inoltre, ai lavoratori designati a far parte delle Commissioni Circostrizionali, sono concedibili permessi non retribuiti per la partecipazione ai lavori di dette Commissioni.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 10 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima, quando trattasi di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 76 e 77, relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati d'azienda, la notifica dei nominativi dei lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni Provinciali Sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati. I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo, non subiranno variazione nell'alloro entità in caso di successione nella carica.

Art. 80
CONTRIBUTO CONTRATTUALE

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

Modalità ed entità di tale contributo sono determinate da appositi accordi, in sede nazionale.

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

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

Art. 81
QUOTE SINDACALI PER DELEGA

A carico dei lavoratori iscritti alle OO. SS., l'azienda è tenuta, su lettera/delega sottoscritta dal lavoratore interessato, ad operare la trattenuta per contributo sindacale, pari all'1% del salario lordo risultante a busta paga, per tutte le mensilità e/o periodi lavorativi.

La lettera/delega deve essere direttamente consegnata all'azienda dal lavoratore o dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce.

L'importo di tale trattenuta sarà versato trimestralmente sul c/c bancario o secondo modalità che l'Organizzazione avrà cura di comunicare.

Art. 82
CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata o erronea applicazione degli artt. 30 e 31 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti nominati dalle Organizzazioni Sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le Organizzazioni Sindacali possono demandare la controversia alla commissione provinciale di cui all'art. 6.

Art. 83
CONTROVERSIE COLLETTIVE

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti o delle Commissioni intersindacali, le Organizzazioni contraenti devono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o l'interpretazione di norme di legge o del presente contratto.

Art. 84
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute sul presente contratto, non modificano condizioni di miglior favore già esistenti.

IMPEGNO A VERBALE
DIFFUSIONE CONTRATTI E TABELLE

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

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

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

Data, 18.11.2008

FIRME

LICCIARDELLO ANTONINO
(F.L.A.I./C.G.I.L.)

PALADINO SEBASTIANO
(Rappres. Confagricoltura)

DI PAOLA PIETRO
(F.A.I./C.I.S.L.)

BELFIORE IGNAZIO
(Rappres. Fed. Coldiretti)

CAVALLARO RAIMONDO
(U.I.L.A./U.I.L.)

COSTANZO FRANCESCO
(Rappres. C. I. A.)

