

**VERBALE DI ACCORDO SINDACALE**  
**per il rinnovo del CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO Operai Agricoli e**  
**Florovivaisti della Provincia di PORDENONE**

Il giorno 29 marzo 2017, presso la sede di Confagricoltura F.V.G. in Udine viale Europa Unita n. 141

fra

le Organizzazioni Professionali Agricole della Provincia di Pordenone

- **CONFAGRICOLTURA PORDENONE** rappresentata dal Presidente Piergiovanni Pistoni assistito dal direttore Michele Zanchetta;
- **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI PORDENONE** rappresentata dal Presidente Cesare Bertoia assistito dal direttore Antonio Bertolla;
- **C.I.A. di PORDENONE** rappresentata dal Presidente Elio Battistin assistito dal direttore Davide Vignandel;

e

le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori della Provincia di Pordenone

- **FLAI CGIL** rappresentata da Maurizio Comand;
- **FAI CISL** rappresentata da Andrea Menegoz;
- **UILA UIL** rappresentata da Pier Paolo Guerra;

richiamato il verbale di accordo regionale di pari data, per il rinnovo dei Contratti Provinciali di Lavoro per gli operai agricoli del Friuli Venezia Giulia, scaduti il 31.12.2015,

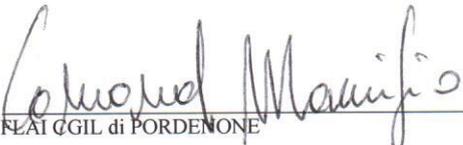
**concordano**

nel ratificarne, farne propri e riportarne i contenuti, di stipulare, con **decorrenza 01.01.2016 e scadenza al 31.12.2019**, fatte salve le singole decorrenze espressamente previste, **il nuovo Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Pordenone**, strutturato in N. 34 Articoli sviluppati su N. 23 pagine, di seguito allegato al presente verbale.

Fatto, letto ed approvato, le parti sottoscrivono il presente verbale e le 23 (ventitre) pagine allegate, tutte parti integranti del verbale di accordo.

Udine, 29 marzo 2017

  
CONFAGRICOLTURA PORDENONE

  
FLAI CGIL di PORDENONE

  
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI PORDENONE

  
FAI CISL di PORDENONE

  
CIA DI PORDENONE

  
UILA UIL di PORDENONE

# CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

per gli operai agricoli e florovivaisti

della Provincia di Pordenone

1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2019

## PRESENTAZIONE

Presso la Sede di Confagricoltura F.V.G., l'anno 2017, il giorno 29 marzo

fr a

- Confagricoltura Pordenone, rappresentata dal Presidente Piergiovanni Pistoni assistito dal direttore Michele Zanchetta;
- la Federazione Provinciale Coldiretti di Pordenone, rappresentata dal Presidente signor Cesare Bertoia assistito dal direttore Antonio Bertolla;
- la C.I.A. di Pordenone rappresentata dal Presidente Elio Battistin assistito dal direttore Davide Vignandel;

e

- la F.L.A.I. - C.G.I.L., rappresentata da Maurizio Comand;
- la F.A.I - C.I.S.L., rappresentata da Andrea Menegoz;
- la U.I.L.A. - U.I.L., rappresentata da Pier Paolo Guerra;

si e' convenuto di rinnovare il Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Pordenone.

Con il rinnovo di questo Contratto Provinciale di lavoro le parti firmatarie riaffermano un modo nuovo nei rapporti sindacali, teso al rispetto totale delle norme contrattuali, nello spirito di rilancio dell'agricoltura provinciale e per un'occupazione stabile e soddisfacente degli addetti.

Esse pertanto s'impegnano di trovarsi in ogni occasione, su richiesta di una delle parti, al massimo livello di responsabilità, affinché si operi ad intese comuni su ogni aspetto dell'Agricoltura provinciale, volte al suo miglioramento, da tradursi in istanze verso le pubbliche autorità ad ogni livello.

In questo contesto di serietà e reciproco impegno affrontano il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro.

**Art. 1 - Decorrenza e durata del contratto**

Il presente Contratto Provinciale, integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2016 con scadenza il 31 dicembre 2019, fatte salve le singole decorrenze espressamente previste. Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdetto da una delle Organizzazioni contraenti almeno otto mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Come per il passato le norme operanti nel presente contratto dispiegano la loro efficacia anche nei confronti dei conduttori di aziende floro-vivaistiche, forestali e dei loro operai, di allevamento di qualsiasi specie, nonché di attività affini e connesse con l'agricoltura, dirette alla trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, ai sensi dell'art. 2135 del codice Civile.

**Art. 2 - Assunzione (integrativo art. 13 C.C.N.L.)**

Nella Provincia di Pordenone le principali fasi lavorative a titolo esemplificativo sono:

- potatura a verde e a secco del vigneto;
- potatura del frutteto;
- raccolta dell'ortofrutta per varietà;
- vendemmia/raccolta uva;
- lavoro viti madre;
- irrigazione per diverse fasi;
- aratura semina e mietitura;
- lavoro chioschi finalizzato alla vendita dei propri prodotti.

L'assunzione degli operai a tempo determinato per fase lavorativa viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa" e di salario per il lavoro effettivamente prestato con riferimento al contratto di assunzione sottoscritto fra le parti e ratificato con il modello Unilav.

La garanzia dell'occupazione decade in caso di avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e per ricorso allo scambio di manodopera di cui all'art. 2139 del C.C.. Inoltre può decadere per le condizioni di mercato e le esigenze tecnico aziendali.

La qualifica del lavoratore a tempo indeterminato dovrà risultare dall'apposito contratto individuale di lavoro. Quando il lavoratore dipendente viene incaricato anche della custodia degli impianti ittici tale incarico dovrà risultare da contratto scritto nel quale si precisano compiti, mansioni e relativo compenso aggiuntivo. All'atto dell'assunzione, al lavoratore verranno fornite tutte le informazioni di legge nonché, l'informativa del fondo complementare di categoria Agrifondo e della Cassa provinciale integrazione malattia infortuni operai agricoli e/o Ente Bilaterale. A tale scopo, la Cassa provinciale e/o Ente Bilaterale predisporrà un foglio informativo tipo, nel quale verranno riportate le informazioni necessarie al lavoratore.

**Art. 3 - Periodo di prova (integrativo art. 15 C.C.N.L.)**

Venti giorni lavorativi per gli operai classificati nella 1° Area ( O.T.I. Spec. Super - O.T.I. Spec.).

**Art. 4 - Occupazione giovanile (integrativo art. 16 C.C.N.L.)**

Le parti contraenti affermano che elemento determinante ad un più elevato sviluppo produttivo agricolo anche per il pordenonese, è il ringiovanimento delle forze impegnate nel settore, obiettivo che si realizza anche attraverso l'inserimento di giovani nelle campagne ed in una loro maggiore conoscenza tecnica secondo quanto affermato dalle leggi in proposito.

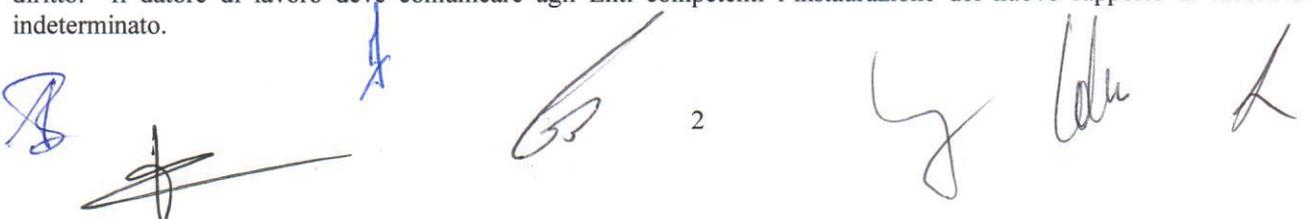
**Art. 5 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (integrativo art. 17 C.C.N.L.)**

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale la durata della prestazione individuale riferita alle tipologie di lavoro: pulizia di magazzini, cantine, piazzali, uffici e di altri spazi aziendali, vendita, confezionatura, trasformazione prodotti propri, nonché per i lavori nell'attività agrituristica di pulizie locali e riordino camere, viene fissata nei seguenti minimi:

1. per prestazioni settimanali: 16 ore
2. per prestazioni mensili: 32 ore
3. per prestazioni annuali: 400 ore

**Art. 6 - Categorie di operai agricoli (in agg. artt. 21 e 22 C.C.N.L.)**

E' data facoltà all'operaio agricolo che ha titolo di essere inquadrato tra gli operai a tempo indeterminato di rinunciare per iscritto al citato inquadramento e permanere quale operaio agricolo a tempo determinato e ciò solo dopo aver maturato il diritto. Il datore di lavoro deve comunicare agli Enti competenti l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



2

**Art. 7 - Trasformazione del rapporto (in agg. art. 23 C.C.N.L.)**

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a indeterminato non spetta agli operai assunti originariamente ai sensi delle lettere b) e c) degli articoli 21 e 22 del C.C.N.L. Le parti approvano gli allegati schemi di assunzione che fanno parte integrante del presente accordo (all.ti 1 e 2)

**Art. 8 - Manodopera migrante (integrativo art. 25 C.C.N.L.)**

Considerato che nell'ambito della provincia non si verifica il fenomeno riferito all'art. 25 del C.C.N.L., riguardante la manodopera migrante, ma più spesso un movimento interno di lavoratori, le parti convengono di incontrarsi in occasione delle grandi campagne stagionali, per ricercare la soluzione dei problemi che possono presentarsi nelle singole zone.

**Art. 9 - Classificazione degli operai agricoli e dei lavori (integrativo art. 31 C.C.N.L.)**

(Le variazioni rispetto al precedente contratto provinciale decorrono dal 01.04.2017)

Gli operai agricoli e/o florovivaisti si classificano come segue:

**AREA 1**

**LIVELLO A) Specializzati super:** sono operai specializzati super i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate degli operai specializzati.

Essi sono:

- autisti di autotreni;
- conducenti di mietitrebbia, di macchine raccoglietole, di vendemmiatrici semoventi automatiche integrali responsabili del mezzo;
- escavatoristi;
- trattoristi addetti a mezzi cingolati od a mezzi speciali equipollenti, con portata superiore a 75 q.li come da CCNL, che, responsabili del mezzo, svolgono lavorazioni di sistemazione del terreno;
- addetti a macchine speciali. Rientrano altresì tra i mezzi speciali oltre alle apparecchiature denominate "Jumbo", anche altre macchine parimenti complesse semoventi impiegate al di fuori della sistemazione del terreno;
- lavoratori addetti agli essiccatoi aziendali aventi la capacità e la responsabilità del regolare funzionamento dell'essiccatoio e della condizionatura del prodotto;
- artigiani specializzati, elettricisti, fabbri, falegnami, meccanici, idraulici, muratori con provata esperienza e con piena autonomia, per lavori occasionali e/o saltuari di manutenzione;
- conduttori di caldaie a vapore con patentino;
- potatori di 1a categoria: si intendono come tali gli operai che, per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale, conoscendo la vita delle piante dimostrino di saper eseguire, in autonomia, la potatura necessaria da una qualsiasi forma di allevamento di piante da frutto, esclusa la vite, e ciò anche in rapporto alle singole varietà;
- innestatori, di 1a categoria: s'intendono come tali gli operai che, per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale, dimostrino di saper eseguire, in autonomia tutti i tipi di innesto anche in rapporto alle varie affinità, dando buona riuscita nel lavoro;
- ibridatori e selezionatori di 1a categoria: si intendono come tali gli operai che per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale dimostrino di saper eseguire in autonomia tutte le varie fasi di ibridazione e selezionatura del prodotto e sono in grado di guidare i lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei citati lavori;
- cantinieri responsabili del prodotto e della tenuta e compilazione dei documenti di legge inerenti l'attività vinicola;
- magazzinieri responsabili della merce con tenuta e compilazione dei documenti di carico e scarico, prima nota ed emissione di bolletta;
- addetti con mansioni di responsabilità ed adeguate conoscenze agli impianti di confezionatura latte e caseificio;
- addetti responsabili della fecondazione artificiale dei bovini, suini, equini ed avicunicoli, muniti, dove è richiesta della prescritta autorizzazione, capaci di eseguire con autonomia almeno due delle tre fasi delle operazioni di: ricerca calore, raccolta seme e fecondazione;
- guardiacaccia;
- bovai addetti a stalle da latte con pluriennale esperienza con capacità di svolgere assistenza nella fecondazione artificiale, nei parti e che abbiano la responsabilità della conduzione di moderne sale di mungitura;
- bovai e cavallanti che svolgono con continuità mansioni particolari quali: cure podali, influenzali, gastrointestinali, ombelicali, vaccinazioni e decarnificazioni;
- addetti abituali ed esperti alla macellazione, taglio carni e lavorazione delle stesse;
- conducenti di automezzi aziendali addetti alla consegna della merce di consumo fuori azienda;
- dendrochirurghi o endoterapisti; si intende per dendrochirurgo l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per titolo o per esperienza esegue la potatura curativa, artistica e figurativa di piante ornamentali o piante ad alto fusto; si intende per endoterapista l'operaio che esegue gli interventi fitosanitari endoterapici con metodo di cura e prevenzione da attacchi di parassiti e funghi batterici;
- operai in grado di effettuare potature, abbattimento, consolidamento o ancoraggio di piante a alto medio fusto, in arrampicata attraverso l'utilizzo di tecniche di movimentazione su corda (tree climber);

3

- responsabili addetti alla conduzione e manutenzione con autonomia degli impianti/stabilimenti di produzione di energia da fonti rinnovabili;
- mastro birraio e mastro maltaio;
- addetti alla potatura con l'utilizzo di piattaforme aeree;
- subacquei, sommozzatori, addetti agli impianti tecnologici di aziende ittiche, pescatori, selezionatori di prodotti ittici.

**LIVELLO B) Specializzati:** sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie degli operai qualificati super.

Essi sono:

- lavoratori addetti agli essiccatoi aziendali; i conduttori e sorveglianti al funzionamento dell'impianto ed al controllo dell'umidità;
- potatori di 2a categoria: s'intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver avuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, la potatura delle piante da frutto, esclusa la vite;
- innestatori di 2a categoria: s'intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver ricevuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, l'innesto delle piante da frutto;
- autisti di autocarri (non agricoli), che richiedano almeno la patente di tipo C;
- lavoratori addetti alle macchine operatrici;
- trattoristi;
- addetti alla manutenzione completa della trattrice come da libretto d'uso e manutenzione; all'esecuzione, a regola d'arte, di tutte le lavorazioni meccaniche dei terreni e all'impiego della trattrice per gli usi specifici su semplice indicazione; in possesso della patente e capaci di eseguire le prime riparazioni di fortuna;
- conducenti di automezzi aziendali;
- bovai mungitori: lavoratori addetti alla custodia, governo e mungitura delle vacche da latte;
- bovai conducenti di carri unifed con controllo computerizzato e responsabili del mezzo stesso;
- abbattitori a terra di piante ad alto fusto con motosega;
- preparatori di miscele antiparassitarie e fitopatologiche e diserbanti;
- addetti impianto lavorazione formaggi ed insaccati;
- addetti responsabili di colture orticole: s'intendono come tali quegli operai addetti alle colture orticole specializzate, che vengono adibiti nel complesso dei seguenti lavori: preparazione del terreno e successive lavorazioni fino alla raccolta dei prodotti, manutenzione dell'apparato irriguo, lotta contro i parassiti animali e vegetali, sorveglianza e guida dei lavoratori che li coadiuvano nell'esercizio dei lavori ivi compresi quelli di raccolta, cernita ed imballaggio.

## AREA 2

**LIVELLO C) Qualificati super:** sono operai qualificati super i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie degli operai qualificati.

Essi sono:

- manutentori, meccanici, comandati da altro personale;
- conducenti di macchine semoventi in azienda nei primi due anni dall'assunzione;
- addetti alla miscelatura mangimi composti;
- addetti alla conduzione di mulini aziendali di notevole capacità;
- addetti al ritiro frutta;
- carrellisti;
- selezionatori di piantine forestali;
- addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni);
- cavallanti;
- guardiani con mansioni di guardia giurata.

**LIVELLO D) Qualificati:** sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

Essi sono:

- addetti alla vendita di prodotti agricoli;
- addetti ai frigoriferi e magazzinieri frutta, alla confezionatura, selezionatura, cernita, pulitura, calibratura, impacco, imballaggio, ingabbiatura ed inchiodatura, lavori di incarto, carico e scarico e trasporto a mano della frutta;
- manzolari ed addetti alla cura e custodia e governo del bestiame da allevamento ed ingrasso;
- addetti alla potatura, alla archettatura ed alla legatura dei tralci della vite;
- trattoristi addetti alla guida dei trattori agricoli per i primi due anni dall'assunzione;
- conduttori di mezzi meccanici nelle operazioni di apertura e chiusura di reti antigrandine;
- addetti alla coltivazione e preparazione delle talee della vite portainnesto del tipo "Kober";

4

- affila lame;
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai forestali;
- addetti agli stands aziendali;
- addetti agli impianti di imbottigliamento;
- magazzinieri e cantinieri con tenuta di prima nota;
- guardiani; guardiani notturni; guardiani di stabilimento, custodi;
- addetti alla conduzione e manutenzione ordinaria e senza autonomia degli impianti/stabilimenti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

### **AREA 3**

**LIVELLO E) Comuni:** sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Sono comunque lavoratori comuni inoltre tutti coloro che non sono compresi nelle categorie degli operai qualificati e specializzati e che comunque non siano addetti a lavori per i quali si richiedono requisiti e conoscenze tecniche tali da renderli assimilabili ai lavoratori di una delle predette categorie, ancorché nelle stesse espressamente non previsti.

Essi sono:

- lavoratori generici addetti ai lavori di scasso, vangatura, zappatura, scarico, diradamento di frutticini sulle piante, potatura a verde della vite, diradamento di colture cerealicole, bieticole e tabacchicole;
- addetti al confezionamento della merce per la vendita;
- addetti alle pulizie dei magazzini, dei piazzali, dei cortili;
- addetti alle pulizie di fossi e scoli, alla raccolta delle fascine ed a mansioni generiche collaterali degli allevamenti.

**LIVELLO F) 90isti:** in tale categoria sono inquadrati i lavoratori che svolgono lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolari capacità tecnico pratiche e per la prima volta operano in agricoltura per un massimo di 90 giornate di lavoro effettivo. Nel calcolo delle 90 giornate vanno comprese anche eventuali giornate effettuate per attività di raccolta. L'eventuale superamento delle 90 giornate nel corso del rapporto di lavoro presso aziende dello stesso settore, comporta il riconoscimento della qualifica di operaio comune dalla novantunesima giornata effettivamente lavorata. All'atto dell'assunzione il datore di lavoro dovrà richiedere al dipendente una dichiarazione liberatoria attestante il primo inserimento lavorativo nel settore, o eventuale altra documentazione utile attestante il superamento delle 90 giornate di lavoro nel settore.

**LIVELLO G) Addetti alla raccolta:** addetti alla raccolta del tabacco allo stato verde, alla raccolta dell'uva, dell'ortofrutta e di tutti i prodotti agricoli.

**Famigli:** si intendono come tali tutti gli operai agricoli che prestano la loro opera e convivono nella azienda dei datori di lavoro (coltivatori diretti, ecc.) assunti anche per periodo stagionale, adibiti ai lavori di campagna, stalle, aia, retribuiti con paga globale dalla quale verrà detratto il controvalore del vitto e alloggio in relazione al singolo trattamento aziendale.

**Capi operai:** sono gli operai che guidano o hanno la responsabilità di esecuzione sul lavoro di altri operai, essi assumono la qualifica di capi operai e saranno retribuiti con la maggiorazione del 6% sul salario contrattuale provinciale del profilo professionale cui appartengono.

Qualora sorgessero nelle singole aziende nuove attività o prestazioni richiedenti una qualifica o specializzazione non prevista dal presente Contratto, le Organizzazioni Sindacali Provinciali, inquadreranno la nuova attività fissando la relativa qualifica o specializzazione.

Le parti contraenti convengono che con il rinnovo del C.P.L. ne sia estesa la validità ai lavoratori del settore florovivaistico, inoltre in sede provinciale vengono individuate le figure professionali nei seguenti settori:

### **ALLEVAMENTI ITTICI O VALLI DA PESCA**

#### **1) Specializzati super:**

- responsabili di allevamento: che pur svolgendo il lavoro manuale con gli altri operai ne hanno la responsabilità, il controllo e il coordinamento;
- autisti di autotreno;
- subacquei, sommozzatori, addetti agli impianti tecnologici di aziende ittiche, pescatori, selezionatori di prodotti ittici;
- responsabili agli impianti di trasformazione.

#### **2) Specializzati:**

- addetti alla manutenzione degli impianti fissi con autonomia nel lavoro;
- addetti agli impianti di uova e/o avanotteria;
- spremitori e selezionatori;

- conducenti di macchine semoventi e macchine operatrici dopo i due anni di assunzione.

### 3) *Qualificati super:*

- conduttori di imbarcazioni a motore adibite alla raccolta, controllo, alimentazione e/o attività inerenti;
- conducenti di macchine semoventi e macchine operatrici per i primi due anni di assunzione;
- responsabili agli impianti di affumicatura del pesce;
- addetti agli impianti di trasformazione.

### 4) *Qualificati:*

- addetti all'eviscerazione del pesce e alla trasformazione e/o commercializzazione dei prodotti ittici;
- guardiani notturni.

### 5) *Comuni:*

- addetti al confezionamento, magazzinaggio, ecc.;
- addetti alle pulizie generiche.

Nota a verbale:

Constatato il sempre maggior passaggio di attività dal tradizionale mestiere di cattura del pesce al suo allevamento, si concorda che la presente qualificazione del settore ittico o valli da pesca (acquacoltura) potrà essere verificata a richiesta delle parti.

## **NORME ITTICHE**

Quando il lavoratore dipendente viene incaricato della custodia degli impianti ittici, tale incarico dovrà risultare da contratto scritto nel quale si precisano compiti, mansioni, e relativo compenso aggiuntivo. Le organizzazioni concorderanno un contratto-tipo, allegato al presente accordo. Per il lavoro che richiede la permanenza abituale in acqua delle mani o dei piedi sarà concessa una maggiorazione del 30% per la durata dello stesso. Le ore di presenza in acqua dovranno essere registrate giornalmente su apposita tabella. Il lavoratore o il datore di lavoro, entro il giorno successivo a quello di effettuazione, deve contestare le eventuali inesattezze dei dati riportati in tabella.

## **LETTERA DI INCARICO PER LA CUSTODIA DEGLI IMPIANTI ITTICI**

Con la presente si conferma l'incarico di custodia degli impianti ittici dell'azienda ..... che Le viene affidato fiduciarmente in aggiunta alle normali attribuzioni quale dipendente operaio addetto alle peschiere.

Dovrà svolgere detto incarico particolarmente durante il periodo di assenza degli operai dagli impianti ittici ed in particolare dovrà curare che .....(pulizia griglie, ecc...) .....

Per detto incarico fiduciario riceverà in aggiunta al salario un compenso mensile, per 12 (dodici) mesi l'anno, di €. .... onnicomprensivo, tenuto conto della natura dell'incarico fiduciario, dell'attività discontinua richiesta anche in ore notturne.

Per lo svolgimento dell'attività di custodia l'Azienda mette a disposizione locali adeguati.

L'uso dei locali cessa con la revoca o comunque con la cessazione dell'incarico di custode.

La cessazione del rapporto di lavoro subordinato quale operaio ittico comporta anche la cessazione dell'incarico di custode.

Il custode dovrà riferire al proprietario, o al suo collaboratore, sui fatti accertati durante la custodia, che implicino pericolo per le normali prosecuzioni delle attività aziendali.

Qualora nel corso dell'attività di custodia si verificano situazioni di emergenza, l'attività prestata dal custode verrà retribuita quale lavoro straordinario o notturno, salvo eventuali riposi compensativi, la cui durata sarà pari alle ore effettuate, maggiorate delle percentuali di maggiorazione straordinaria.

Si prega di restituire controfirmata una copia della presente comunicazione per accettazione.

IL DATORE DI LAVORO

IL DIPENDENTE

## **ALLEVAMENTI SUINICOLI**

### 1) *Specializzati super:*

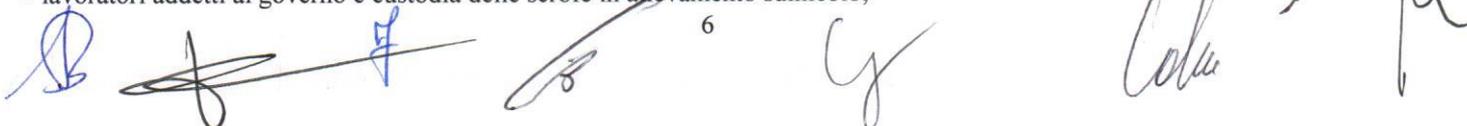
- addetti alla fecondazione, capaci di eseguire con autonomia due delle tre operazioni: ricerca calore, raccolta seme, fecondazione;
- responsabili della sala parto ed operazioni conseguenti (punture, vaccini, ecografie, prelievi di sangue, ecc.);
- addetti abituali ed esperti alla macellazione, taglio carni e lavorazione delle stesse;
- responsabili di manutenzione degli impianti e stabilimenti.

### 2) *Specializzati:*

- addetti manutenzione allevamenti;
- addetti alla esecuzione materiale di punture, vaccini, denti, code.

### 3) *Qualificati Super:*

- lavoratori addetti al governo e custodia delle scrofe in allevamento suinicolo;



- lavoratori unici in allevamento suinicolo;
- fecondatori che non eseguono le tre fasi ma solo una di esse.

**4) *Qualificati:***

- lavoratori addetti allo svezzamento, all'allevamento e all'ingrasso dei suini.

**5) *Comuni:***

- addetti ai lavori di pulizia ed a mansioni generiche.

**SETTORE FRIGO**

**1) *Specializzati super:***

- responsabili delle celle frigorifere.

**2) *Specializzati:***

- autisti e carrellisti con provata esperienza pluriennale.

**3) *Qualificati super:***

- addetti ritiro frutta e pesatura carichi;
- carrellisti;
- lavoratori che svolgono la loro attività anche in cella.

**4) *Qualificati:***

- addetti alla selezione a mano e automatica della frutta, all'inscatolamento e spedizione.

**5) *Comuni:***

- sono i lavoratori capaci di eseguire solo i lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali e particolare preparazione tecnico-pratica.

**SETTORE FORESTALE**

**1) *Specializzati super:***

- responsabili forestale, vivaisti forestale che guidano e coordinano altri lavoratori;
- trattoristi e conduttori macchine operatrici forestali;
- autisti di autotreni o camion;
- falegnami, carpentieri, idraulici, muratori e meccanici.
- manutentore teleferista.

**2) *Specializzati***

- abbattitori a terra di piante ad alto fusto con motoseghe;
- accatastatori con elevatore meccanico di materiale forestale;
- teleferisti con responsabilità di impianto;
- manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- responsabili di vivaio, vivaisti specializzati;
- operatori di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzo del patrimonio boschivo e per la ristrutturazione idraulica-forestale.

**3) *Qualificati super:***

- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- addetti alla salvaguardia di patrimonio silvo-pastorale;
- addetti all'allevamento di bestiame e selvaggina;
- manutentori, meccanici, comandati da altro personale;
- selezionatori di piantine forestali;
- conduttori di macchine forestali semplici e/o semoventi;
- addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppatura ed esbosco di piante forestali);
- addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni).

**4) *Qualificati:***

- addetti alle stazioni di carico e scarico delle teleferiche;
- affila lame;
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai forestali.

## 5) Comuni:

si intendono operai comuni quei lavoratori non in possesso di particolari conoscenze o requisiti tecnico-operativi e che svolgono lavori semplici o generici quali: sramatura, estirpazione di vegetali, messa a dimora di piantine, manovalanza per semplici opere di presidio, carico e scarico automezzi, sistemazione del terreno, sarchiatura.

Essi sono:

- scortecciatori ad ascia;
- preparatori di legna da ardere;
- addetti alla manutenzione di strade forestali;
- addetti all'uso di: decespugliatori, levatori di ciocchi, accatastatori di legna a mano;
- frenatori di teleferica;
- addetti al concentramento di tronchi;
- addetti alle motoseghe per siepi;
- addetti alla semina e messa a dimora delle piantine;
- imballatori di piantine forestali;

## AVICUNICOLI

### 1) Specializzati super:

- autisti di autotreni esterni aziendali;
- addetti alla costruzione di impianti avicunicoli;
- responsabili controllo impianti automatici distribuzione alimentare;
- responsabili alle incubatrici con responsabilità del regolare funzionamento delle stesse e dei risultati conseguiti;
- responsabili dell'attività operativa dell'allevamento;
- responsabili addetti alla manutenzione e riparazione con autonomia degli impianti e stabilimenti;
- addetti alla fecondazione di specie avicunicola, che autonomamente sono in grado di svolgere due delle tre funzioni di ricerca calore, prelievo seme, fecondazione.

### 2) Specializzati:

- Addetti all'autosessaggio dei polli;
- conducenti di automezzi aziendali interni;
- lavoratori in aziende avicunicole, responsabili della selezione genetica o morfologica presso le aziende specializzate per riproduttori ed incubazione.

### 3) Qualificati super:

- addetti alla miscelatura mangimi composti;
- fecondatori che sanno eseguire una delle due fasi della fecondazione avicunicola.

### 4) Qualificati:

- addetti alla disinfestazione dello stabilimento;
- addetti alla cura, custodia, governo ed alimentazione anche automatica degli avicunicoli;
- guardiani stabilimento.

5) **Comuni:** sono i lavoratori capaci di eseguire lavori ordinari che non richiedono requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.

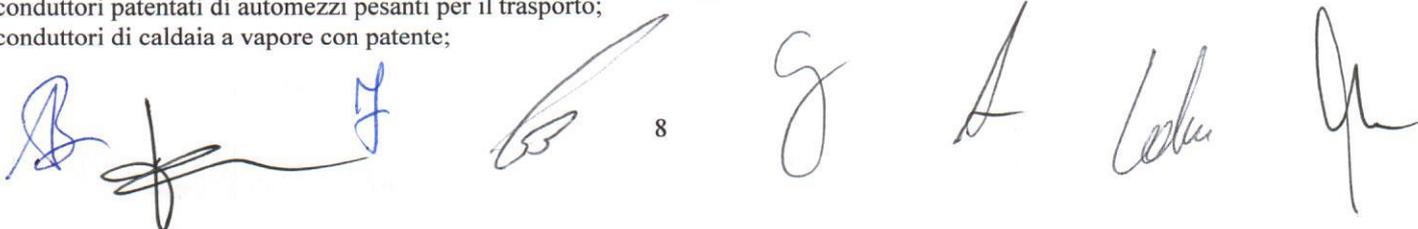
Essi sono:

- addetti ai lavori generici;
- addetti alla pulcinaia e allo svezzamento;
- addetti alla manutenzione degli impianti senza autonomia;
- addetti alla distribuzione manuale del mangime;
- addetti alla raccolta uova;
- addetti alla speratura delle uova;
- addetti all'inscatolamento delle uova;
- lavoratori addetti alla classificazione ed imballaggio delle uova.

## SETTORE FLOROVIVAISTA

1) **Specializzati Super:** sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità quali:

- conduttori patentati di automezzi pesanti per il trasporto;
- conduttori di caldaia a vapore con patente;



8

- vivaisti specializzati: si intendono per tali gli operai che per acquisita esperienza tecnico-pratica e/o per istruzione professionale dimostrino di saper eseguire in autonomia le varie operazioni di semina, di trapianto e sono in grado di guidare i lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei citati lavori;
- progettista/designer di giardini e aree attrezzate.

## 2) *Specializzati:*

- vivaisti, giardinieri, potatori, innestatori, ibridatori, preparatori di miscele semplici e composte - si intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver avuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, le varie operazioni di cui sono incaricati;
- costruttori e manutentori di serre;
- conduttori di automezzi;
- lavoratori orticoli: si intendono come tali quegli operai addetti alle colture orticole specializzate, che vengono adibiti nel complesso dei seguenti lavori: preparazione del terreno e successive lavorazioni fino alla raccolta dei prodotti, manutenzione dell'apparato irriguo, lotta contro i parassiti animali e vegetali, sorveglianza e guida dei lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei lavori ivi compresi quelli di raccolta, cernita e imballaggio. Detti operai, per esperienza pratica, sono in grado di eseguire da soli, dopo aver ricevuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda le varie operazioni di cui sono incaricati.

3) *Qualificati super:* si intendono come tali i lavoratori che per specifiche conoscenze e capacità professionale sono in grado di eseguire una o più operazioni di maggior complessità dei qualificati.

Essi sono:

- spedizionieri;
- addetti agli impianti termici;
- addetti a macchine operatrici, trattoristi nei primi due anni di assunzione.

4) *Qualificati:* sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa quali gli aiuti degli specializzati.

Essi sono:

- addetti ai trasporti interni;
- addetti a motozappe e motocoltivatori;
- addetti alla coltivazione delle talee della vite porta innesto tipo "kober" o altri;
- preparatori di acqua per concimazione;
- irroratori portatori di lance per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- trapiantatori di piante adulte con zolla.

5) *Comuni:* sono i lavoratori capaci di eseguire solo lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.

## SETTORE FUNGAIE

### 1) *Specializzati super:*

- responsabili delle apparecchiature tecniche dello stabilimento.

### 2) *Specializzati:*

- addetti alla disinfestazione ambiente, ai trattamenti con zaino dei funghi.

### 3) *Qualificati:*

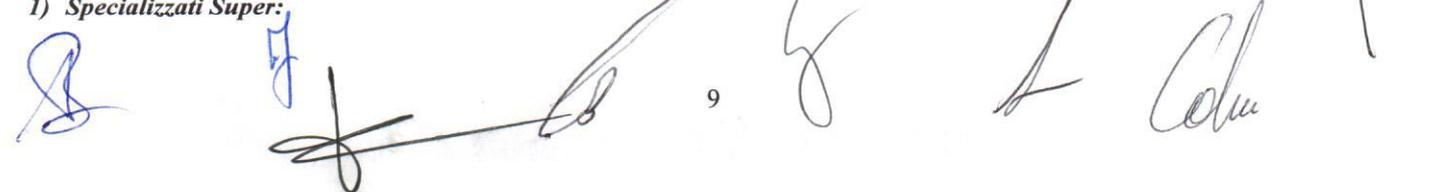
- addetti alla miscelatura del terreno per i funghi;
- addetti all'incassettamento e alla spedizione;
- addetti all'irrigazione;
- addetti alla raccolta di funghi in grotta.

4) *Comuni:* sono i lavoratori capaci di eseguire solo lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali e particolare preparazione tecnico-pratica.

- Addetti alla raccolta in stabilimento dei funghi.

## SETTORE AGRITURISTICO e FATTORIE DIDATTICHE e FATTORIE SOCIALI

### 1) *Specializzati Super:*



- cuochi diplomati o con titolo di studio professionale che con iniziativa autonoma ed operativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per esso, con funzioni di coordinamento e di controllo, disciplinano tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima, effettuando direttamente la preparazione di pasti, essendo anche i responsabili della fase di somministrazione;
- istruttori equestri con patentino e/o responsabili del maneggio;
- camerieri diplomati o con titolo di studio professionale e di provata esperienza che operano nel servizio della ristorazione con funzioni di coordinatori.

### 2) *Specializzati:*

- camerieri diplomati o con titolo di studio professionale e/o di provata esperienza che operano nel servizio della ristorazione;
- operai sociali anche con compiti di sorveglianza e di supporto agli educatori, agli psicologi e agli specialisti nelle attività operative delle fattorie didattiche e sociali.

### 3) *Qualificati Super:*

- camerieri coadiutori;
- addetti al governo degli animali;
- cuochi senza diploma con responsabilità della cucina;
- accompagnatori nelle escursioni in aziende agrituristiche;
- addetti al banco in aziende agrituristiche;
- operai sociali che supportano gli educatori, gli psicologi e gli specialisti nelle attività operative delle fattorie didattiche e sociali.

### 4) *Qualificati:*

- aiuti cuoco;
- camerieri

### 5) *Comuni:*

- generici di cucina;
- lavapiatti;
- addetti alla lavanderia e stireria;
- addetti alla pulizia dei piani;
- operai generici di supporto in fattoria didattica e sociale

### **Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero:**

fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali in vigore, constatata la particolare natura dell'attività agrituristica, l'orario di lavoro cui è tenuto il lavoratore viene concordato tra il datore di lavoro e lavoratore, con apposita specificazione, nella lettera di assunzione.

Di comune accordo tra le parti, l'orario di lavoro potrà essere successivamente distribuito in maniera diversa.

### **Nota a verbale:**

Constatata l'evoluzione del settore, si concorda che la presente qualificazione per il settore agrituristico, fattorie didattiche e fattorie sociali, potrà essere verificata a richiesta delle parti.

## **ALPEGGIO**

Le parti nel prendere atto della diffusione in regione dell'attività dell'Alpeggio, considerando le particolari caratteristiche della stessa quali: stagionalità, discontinuità dell'attività piena nel corso della giornata, convengono su una apposita normativa.

Il presente accordo regola i rapporti di lavoro che intercorrono tra le imprese agricole comunque definite che gestiscono in forma singola o associata le malghe ed i lavoratori delle stesse. Esso si intende integrativo dei contratti nazionale e provinciale, pertanto normalizzante i rapporti altrimenti non compresi in detti contratti.

Salvo quanto previsto dalla classificazione del personale, si riconoscono i seguenti profili:

### 1) *Specializzati Super:*

- capi malga: addetti ai quali sono affidati i compiti della conduzione generale della malga, del rapporto mungitura, delle condizioni generali del bestiame e della direzione degli altri addetti alla malga;
- casari: addetti ai quali sono affidati i compiti della trasformazione del prodotto e conservazione.

### 2) *Specializzati:*

- responsabili del bestiame: addetti ai quali è affidata la custodia, governo e mungitura del bestiame.

### 3) *Qualificato Super:*

10

- addetti alla cucina e/o allo spaccio di malga;
- addetti alla cura, custodia e governo del bestiame.

**4) Qualificato:**

- aiuto casaro;
- aiuto mungitore.

**5) Comune:**

- coadiuvanti delle figure sopra espresse.

**Riposo settimanale**

Al lavoratore sarà garantito il riposo, come previsto dalle norme di legge.

**Vitto e alloggio**

A totale carico del datore di lavoro.

**Retribuzione**

Ai lavoratori occupati in alpeggio sarà riconosciuta un'indennità giornaliera aggiuntiva per ogni giornata di effettivo lavoro pari a € 3,00 (tre/euro) a partire dal 1° gennaio 2017.

**INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, CHIAMATA ED INTERVENTO**

Al personale che opera negli impianti tecnologici di biogas e/o biomasse, ovvero in aziende che hanno adottato misure di sicurezza e di controllo degli impianti a distanza, potrà essere richiesta la reperibilità, attraverso comunicazione scritta, nelle fasce orarie non comprese nel normale orario di lavoro.

La reperibilità di cui al comma precedente verrà remunerata:

- nei giorni lavorativi € 5,00 lordi a giornata;
- nei giorni festivi e/o non lavorativi € 8,00 lordi a giornata.

Agli addetti sarà inoltre corrisposta, nel caso di chiamata che comporta un successivo intervento in azienda:

- un'indennità di € 10,00 lordi per ogni singolo intervento;

in caso di intervento in azienda, le ore prestate saranno retribuite in regime di lavoro straordinario.

I lavoratori posti in reperibilità dovranno essere forniti di dispositivo aziendale.

Eventuali accordi aziendali in essere saranno assorbiti dal presente accordo, con decorrenza dal 01.04.2017, fatte salve condizioni di miglior favore.

Nota a verbale:

**Osservatorio (art. 9 CCNL)**

le parti concordano sull'attivazione dell'Osservatorio regionale di monitoraggio dell'agricoltura, di analisi e confronto sui problemi dell'occupazione e di approfondimento delle materie indicate dall'art. 6 del ccnl, compiti dell'Osservatorio inoltre, potranno essere quelli di studiare le problematiche inerenti la formazione dei lavoratori, le trattative di secondo livello, la ricerca di parametri idonei per eventuali premi di produzione, le modalità di riassunzione per i lavoratori a tempo determinato. L'Osservatorio potrà procedere, altresì, ad una verifica complessiva dei contratti provinciali con l'obiettivo di addivenire ad una auspicabile uniformità delle materie trattate.

Al fine di rendere operativo l'Osservatorio regionale, si concorda che entro il 30 giugno 2017 le parti firmatarie del presente accordo comunicheranno il proprio rappresentante effettivo e supplente. Le comunicazioni dovranno pervenire presso la segreteria di Confagricoltura F.V.G.

**Art. 10 - Mansioni dei bovai e cavallanti (in agg. art. 31 C.C.N.L.)**

I bovai sono addetti alla custodia, cura, allevamento e governo del bestiame. Ad essi, sia addetti a stalle modernamente attrezzate che tradizionali, sarà applicato l'orario di lavoro giornaliero tenendo conto del carattere di discontinuità del lavoro stesso.

Ove le mansioni di stalla non assorbano completamente l'orario di lavoro, i bovai o cavallanti, presteranno la differenza delle ore in altre attività aziendali.

Gli operai agricoli addetti alla stalla dovranno in ogni caso usufruire di un riposo giornaliero continuativo, come previsto dalle norme vigenti, in coincidenza con le ore notturne.

Il bovaio è tenuto alla custodia notturna del bestiame.

I bovai, i manzolari, cavallanti e comunque gli addetti alla cura, custodia e governo del bestiame, i quali a giudizio dell'agricoltore, non potessero usufruire del riposo settimanale festivo, godranno di un riposo compensativo di ventiquattro ore consecutive a seconda delle esigenze dell'azienda.

11

**Art. 11 - Compensi speciali od accessori ai bovai o cavallanti.**

Per ogni vitello o puledro nato vivo e vitale spetta un compenso di € 3,10 (tre/10).

Il bovaio che ha in consegna vacche in mungitura, ha diritto ad un litro di latte al giorno, senza pagamento e fa parte integrante del salario.

**Art. 12 - Orario di lavoro (in agg. art. 34 C.C.N.L.)**

L'orario di lavoro ha inizio all'atto della presentazione sul posto di lavoro precedentemente indicato e termina sullo stesso.

L'inizio e la fine del lavoro, nonché il periodo intermedio di riposo, saranno stabiliti secondo le consuetudini locali e secondo le esigenze tecniche dell'Azienda.

Il personale addetto alla cura, custodia, governo e allevamento del bestiame, poiché svolge un lavoro discontinuo o intermittente, è tenuto anche prima e dopo l'orario di lavoro normale di campagna al governo del bestiame.

Così pure per il suddetto personale non ha efficacia la ripartizione mensile dell'orario di lavoro e anche il pomeriggio del sabato sarà lavorativo.

L'orario di lavoro giornaliero per gli addetti ai lavori nocivi (preparazione delle miscele ed irrorazione) comportanti l'impiego di prodotti fitosanitari viene ridotto di due ore e venti minuti giornaliere, opportunamente ripartite, a parità di salario.

Fermo rimanendo il limite di orario, le Aziende ed i lavoratori potranno prevedere anche per le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su cinque giorni.

L'orario di lavoro, ove la durata giornaliera non sia costante nell'arco dell'anno, verrà distribuito prevedendo nei mesi invernali di dicembre, gennaio e febbraio una diminuzione da recuperare negli altri mesi nel rispetto del totale di ore lavorative annue (2028). Tale riduzione sarà riferita a 35 ore settimanali. Dicembre, gennaio, febbraio ore 35 settimanali, gli altri mesi 40 ore settimanali distribuiti in 5 giorni. Le aziende, d'intesa con i lavoratori, potranno altresì disciplinare, nel rispetto delle esigenze aziendali, il lavoro straordinario ed i recuperi.

**Art. 13 - Ferie (in agg. art. 36 C.C.N.L.)**

Le aziende ed i lavoratori concorderanno a titolo indicativo il calendario delle ferie entro il 30 aprile di ogni anno.

Su richiesta dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze produttive, le Aziende potranno concedere le ferie in un unico periodo. Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL e dal D.L.vo N. 66/2003 circa il godimento delle ferie, le Parti concordano che parte delle stesse potranno essere usufruite entro il mese di agosto dell'anno successivo alla loro maturazione.

**Art. 14 - Lavoro straordinario, notturno e festivo (in agg. art. 42 C.C.N.L.)**

Le prestazioni di cui sopra dovranno essere eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidenti necessità e non dovranno essere perciò di carattere sistematico salvo in caso di regolari turni periodici di lavoro notturno.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione globale sono le seguenti:

Lavoro notturno	50%
Lavoro festivo	50%
Lavoro straordinario festivo	60%
Lavoro notturno festivo	65%

Non si fa luogo a cumulo di maggiorazione intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Qualora tra Azienda e lavoratore dipendente si concordi il recupero delle ore straordinarie, al lavoratore stesso spetta il pagamento della maggiorazione come previsto dalle norme contrattuali. Anche la maggiorazione dovuta potrà essere trasformata in riposo.

Limitatamente alle aziende zootecniche, per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15%.

Limitatamente all'attività agrituristica, per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo ad una maggiorazione del 10%, salvo condizioni di miglior favore in essere.

Il lavoro straordinario dovrà essere liquidato di mese in mese al momento della corresponsione della paga.

**Art. 15 - Interruzioni - Recuperi (in agg. art. 44 C.C.N.L.)**

Per le giornate intere non lavorate per intemperie o causa di forza maggiore, per le quali viene richiesto l'intervento della Cassa Integrazione non si darà luogo ad alcun recupero.

Per gli operai agricoli nel caso in cui per intemperie o causa di forza maggiore non fosse possibile eseguire in giornata l'intero orario di lavoro normale è ammesso il recupero del tempo perduto nel limite massimo complessivo di ore due al giorno entro i sei giorni successivi all'avvenuta sospensione o interruzione, senza corresponsione di straordinario.

12

**Art. 16 - Attrezzi di lavoro (integrativo art. 46 C.C.N.L.)**

Ai soli lavoratori a tempo indeterminato il datore di lavoro è tenuto a fornire una tuta all'anno e due agli addetti ai lavori nocivi o in alternativa l'equivalente in denaro.

**Art. 17 - Retribuzione del lavoratore (in agg. art. 49 C.C.N.L.)**

Per gli operai agricoli la retribuzione di norma verrà corrisposta in rate posticipate mensili entro e non oltre dieci giorni dalla fine del mese con possibilità di acconti.

Al fine di semplificare gli elementi descrittivi della busta paga viene istituito il salario contrattuale provinciale che è costituito dall'ex integrativo provinciale conglobato e gli ex elementi: Paga Base + Contingenza + E.D.R.

Sono espressamente esclusi dal salario stesso eventuali scatti di anzianità, superminimi ad personam ed eventuali premi aziendali. La paga per gli O.T.I. è mensilizzata.

**OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO TARIFFE SALARIALI DAL 01-01-2017**

AREA	LIVELLO	QUALIFICA	TOTALE LORDO MENSILE (Salario Contrattuale Provinciale)	SCATTO ANZIANITA'
1	a)	Spec. Super	<b>1583,37507</b>	12,78
	b)	Specializzato	<b>1509,59230</b>	12,50
2	c)	Qual. Super	<b>1383,61979</b>	11,93
	d)	Qualificato	<b>1371,23143</b>	11,36
3	e)	Comune	<b>1247,14678</b>	9,89

Valore giornaliero: si ottiene dividendo il salario mensile per 26.-

Valore ora: si ottiene dividendo il salario mensile per 169.-,

Maggiorazione figura capo opera (6%): Specializzato Super € 95,002 – Specializzato € 90,576 – Qualificato Super € 83,017

**OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO TARIFFE SALARIALI DAL 01-01-2017**

AREA	LIV.	QUALIFICA	SALARIO CONTRATTUALE PROVINCIALE ORARIO	3° ELEM. 30,44%	TOTALE LORDO ORARIO
1	a)	Spec. Super	9,36908	2,85195	<b>12,22103</b>
	b)	Specializzato	8,93250	2,71905	<b>11,65155</b>
2	c)	Qualif. Super	8,18710	2,49215	<b>10,67925</b>
	d)	Qualificato	8,11379	2,46984	<b>10,58363</b>
3	e)	Comune	7,37957	2,24634	<b>9,62591</b>
	f)	Comuni fino a 90 gg. (Salario d'ingresso)	5,79968	1,76542	<b>7,56510</b>
	g)	Addetti alla raccolta *	5,28702	2,06564	<b>7,35266</b>

\* Nella colonna del terzo elemento, l'importo calcolato per gli addetti alla raccolta, è comprensivo del 3° elemento (30,44%) pari a € 1,60937 e del T.F.R. (8,63%) pari a € 0,45627

ORE STRAORDINARIE O.T.D. dall'01-01-2017				T.F.R. O.T.D. IMPORTI ORARI dall'01-01-2017	
QUALIFICA	VALORE ORA	FERIALE 25%	FESTIVO 50%	VALORE ORA	ORA STRAORDINARIA
Spec. Super	<b>12,22103</b>	14,56330	16,90557	0,80855	0,93691
Specializzato	<b>11,65155</b>	13,88468	16,11780	0,77087	0,89325
Qualif. Super	<b>10,67925</b>	12,72603	14,77280	0,70655	0,81871
Qualificato	<b>10,58363</b>	12,61209	14,64054	0,70022	0,81138
Comune	<b>9,62591</b>	11,47080	13,31569	0,63686	0,73796
Comune(fino a 90 gg.)	<b>7,56510</b>	9,01502	10,46494	0,50051	0,57997
Ad. raccolta	<b>7,35266</b>	8,67442	9,99617	-	-

**Nota:** Per gli operai a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza alla data odierna, verranno corrisposti gli arretrati per i mesi di gennaio e febbraio 2017, a titolo di "una tantum" (per gli operai a tempo determinato a giornata e riconosciuti in rapporto alle giornate effettivamente lavorate), che dovranno essere liquidati in unica soluzione onnicomprensiva di tutti gli istituti contrattuali, compresa la quota parte di TFR dovuta, entro la corresponsione della retribuzione del mese di aprile come da tabella seguente:

TABELLA ARRETRATI "UNA TANTUM" DAL 01-01-2017 AL 28-02-2017			
OPERAI A TEMPO INDETERMINATO			
AREA	LIVELLO	QUALIFICA	"UNA TANTUM" MENSILE
1	a)	Spec. Super	<b>34,08</b>
	b)	Specializzato	<b>32,50</b>
2	c)	Qual. Super	<b>29,78</b>
	d)	Qualificato	<b>29,52</b>
3	e)	Comune	<b>26,85</b>
OPERAI A TEMPO DETERMINATO			
AREA	LIVELLO	QUALIFICA	"UNA TANTUM" GIORNALIERA
1	a)	Spec. Super	<b>1,82</b>
	b)	Specializzato	<b>1,74</b>
2	c)	Qual. Super	<b>1,59</b>
	d)	Qualificato	<b>1,58</b>
3	e)	Comune	<b>1,44</b>
	f)	Comuni fino a 90 gg	<b>1,29</b>
	g)	Addetti alla raccolta	<b>1,03</b>

**Art. 18 - Casa, orto e allevamento familiare.**

Il personale di stalla, qualora per sue specifiche mansioni debba risiedere in una abitazione messa a disposizione dall'azienda, questa abitazione dovrà essere adeguata ai bisogni della famiglia rispondendo a sani criteri igienici e dovrà avere nelle vicinanze un orto di superficie non inferiore ai 200 mq.; la famiglia del bovaio ha diritto altresì di allevare per proprio fabbisogno un numero limitato di animali di bassa corte, a condizione che detti allevamenti non rechino danno ai seminati o ai prodotti dell'Azienda; il valore dell'uso dell'abitazione e dell'orto viene fissato in € 2,58 (due/58) mensili per i bovai, da trattenere sulle tariffe di tabella.

Quando facoltativamente l'Azienda concedesse in uso l'abitazione ad un lavoratore a tempo indeterminato, non bovaio, il valore relativo all'uso dell'abitazione è uguale a quello del bovaio.

Il lavoratore cessante dal rapporto di lavoro dovrà per la sera del giorno in cui il rapporto stesso è risolto abbandonare l'Azienda, lasciando liberi l'abitazione e gli annessi di cui gode, di sé e i suoi famigliari e di persone e cose anche interposte.

La famiglia del defunto ha diritto all'uso dell'abitazione occupata o altra corrispondente, per un periodo di tre mesi dall'avvenuto decesso.

**Art. 19 - Trasferte e rimborso spese (in agg. art. 55 C.C.N.L.)**

Gli operai agricoli comandati, come dal C.C.N.L. hanno diritto anche ad una indennità di trasferta di € 1,00 (uno/00) per mezza giornata e € 2,00 (due/00) per giornata intera.

Rimborsi spese: le spese di trasporto sostenute dal lavoratore per l'impiego del proprio mezzo in occasione di comandi vengono rimborsate con un'indennità chilometrica pari a 2,5/9 del prezzo della benzina. I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda stessa, che consumano i pasti e/o pernottano fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto ad un rimborso delle spese effettuate previa presentazione di regolari giustificativi a piè di lista. Tali spese non potranno eccedere per i pasti € 10,00 (dieci/00) e per l'alloggio € 40,00 (quaranta/00).-

Indennità di guida: ai lavoratori incaricati a condurre abitualmente mezzi dell'azienda per il trasporto di altri dipendenti, l'impresa riconoscerà un'indennità mensile pari a € 15,00 (quindici/00). Il trasporto dovrà avvenire presso altri sedi di lavoro aziendale.

**Art. 20 - Cottimo e appalto (in agg. art. 56 C.C.N.L.)**

Quando il lavoratore sia retribuito a cottimo, le tariffe relative dovranno essere determinate in modo che al lavoratore di normale capacità sia consentito un guadagno non inferiore al 25% oltre l'insieme della paga contrattuale. Il relativo contratto, con le indicazioni e modalità di esecuzione, deve intervenire direttamente tra il conduttore o il suo rappresentante ed il lavoratore o i lavoratori interessati.

Per la potatura dei frutteti non si farà luogo all'appalto ove in lista di collocamento esista personale esperto in grado di eseguirlo.

**Art. 21 - Facchinaggio e trasporto in genere a spalla.**

I trasporti ed i movimenti dei prodotti a spalla, delle derrate, dei materiali e dei mezzi strumentali da e per l'Azienda o per conto della stessa, sono riservati all'Azienda che vi provvede con propri mezzi o col proprio personale, la cui retribuzione verrà determinata di volta in volta tra le parti tenendo conto delle particolari condizioni in cui viene effettuato il facchinaggio o il trasporto a spalla.

Le parti potranno far ricorso al cottimo quando la durata delle operazioni di carico e scarico o trasporto superi la mezza giornata.

**Art. 22 - Malattia o infortunio (in agg. artt. 60 e 61 C.C.N.L.)**

Successivamente al 180esimo giorno l'Azienda conserverà in aspettativa il lavoratore senza retribuzione, maturazione di alcun istituto contrattuale ed oneri previdenziali, fino ad un massimo di ulteriori 180 giorni, riassumendolo al lavoro, ove il lavoratore a tempo determinato che lo sostituisce non abbia maturato il passaggio a tempo indeterminato.

In tal caso l'Azienda reintegrerà al lavoro anche con altra mansione il lavoratore ammalato, solo quando abbia la possibilità di occuparlo.

**Art. 23 - Integrazione trattamento di malattia, infortunio ed assistenza contrattuale (in agg. art. 62 C.C.N.L.)**

E' costituita una Cassa Integrazione per l'indennità di malattia, infortunio ed assistenza contrattuale e relativo Comitato paritetico di gestione.

A tal fine i datori di lavoro ed i lavoratori agricoli debbono versare un contributo per ogni giornata di lavoro effettivamente accertata a tale titolo.

Ai Comitati di gestione delle Casse Extra-Legem e/o Ente Bilaterale Agricolo Provinciale, e' demandato il compito di aggiornare le integrazioni del trattamento economico di malattia ed infortunio assicurando comunque i trattamenti minimi previsti dal CCNL.

La misura, l'esazione ed il versamento, la gestione di tali contributi, nonché l'entità integrativa per malattia ed infortunio dei lavoratori vengono fissati e disciplinati con apposito accordo sindacale fra le parti.

Le rappresentanze del Comitato di Gestione vengono designate dalle singole Organizzazioni.

Previo adeguamento nella misura necessaria della contribuzione, attraverso la Cassa Provinciale Extra-Legem, in caso di malattia o di infortunio dell'operaio a tempo indeterminato o determinato, inclusi gli apprendisti, si provvederà ad integrare le quote INPS- INAIL fino alla retribuzione tabellare.

L'integrazione dell'indennità di malattia ed infortunio da parte della Cassa Extra-Legem operai agricoli, verrà erogata successivamente alla presentazione della domanda regolarmente documentata come da modello allegato (all.to 3) e secondo le condizioni riportate nel regolamento predisposto dal Comitato di gestione (all.to 4).

I contributi per la Cassa Provinciale Extra-Legem della Provincia di Pordenone risultano come segue:

Operai a tempo indeterminato e determinato (O.T.I. e O.T.D.)  
(% su salario reale)

		lavoratore	azienda
CAC	0,50	0,30	0,20
MAL	0,60	0,20	0,40
	1,10	0,50	0,60

*[Handwritten signatures and a number '15' are present below the table.]*

Le parti si impegnano a modificare eventualmente le aliquote, anche prima della scadenza del contratto, a seconda delle necessità della Cassa.

### **Dichiarazione Verbale**

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad attuare comunemente e periodicamente azioni comuni nei confronti dell'INPS, locale e nazionale, per sollecitare la corretta e tempestiva erogazione degli assegni famigliari, delle integrazioni salariali e dei trattamenti economici per malattia.

#### **Art. 24 - Cassa Integrazione (in agg. art. 63 C.C.N.L.) (accordo a verbale Cassa Integrazione).**

Le parti si impegnano a discutere a livello sindacale i rilevanti casi di messa in Cassa Integrazione non dovuti a calamità atmosferiche, possibilmente nei termini di presentazione della domanda e comunque prima del loro esame da parte del comitato INPS.

#### **Art. 25 - Lavori pesanti o nocivi (integrativo art. 66 C.C.N.L.)**

Si considerano lavori speciali per la nocività, rischio, disagio o competenza richiesta e come tali compensati con le maggiorazioni indicate a margine, sull'insieme della del salario contrattuale provinciale con esclusione degli scatti di anzianità, i seguenti:

- 1) lavori di scarico silos chiusi, cioè non a cielo aperto, o a scarico automatico: maggiorazione del 20%
- 2) abbattimento piante ad alto fusto e relativo sbancamento: maggiorazione del 20%
- 3) per chi effettua trattamenti con principi attivi tossici si applicano le norme di legge: maggiorazione del 25%
- 4) irrigazione: maggiorazione del 20%
- 5) espurgo dei canali ed altri lavori in presenza di acqua: maggiorazione del 20%
- 6) tagli in acqua delle erbe palustri: maggiorazione del 20%
- 7) lavori di pulizia delle vasche vinarie: maggiorazione del 20%
- 8) lavori all'interno delle celle frigorifere: maggiorazione del 20%

#### **Art. 26 - Tutela della salute dei lavoratori (in agg. art. 67 C.C.N.L.)**

E' fatta raccomandazione alle aziende di mettere a disposizione dei lavoratori un ambiente adeguato per le attività del sindacato, del patronato assistenziale, per refettorio nonché di adeguati servizi igienici.

Le aziende con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato dovranno realizzare quanto sopra.

Nel caso di impiego di principi tossici l'azienda è tenuta ad informare il lavoratore sulla caratteristiche appartenenza del prodotto antiparassitario impiegato dando precise istruzioni sulle modalità di impiego.

Ai lavoratori addetti ai lavori nocivi, disagiati e pesanti, le aziende dovranno provvedere all'assegnazione di maschere, occhiali, stivali, tute e grembiuli.

A richiesta del delegato di azienda o su segnalazione delle Organizzazioni Sindacali, al fine di prevenire situazioni in ordine alla salute dei lavoratori, è consentita la possibilità di interventi dell'Istituto di Medicina del Lavoro. Nei luoghi dove vengono usate sostanze tossiche, allorquando l'Ente sopracitato accerti tassi di tossicità pericolosa per l'organismo umano, verrà vietata la prestazione lavorativa per il numero di ore stabilite dal citato Ente.

Circa le misure necessarie alla prevenzione degli infortuni sul lavoro in genere ed in particolare alla prevenzione degli stessi nei confronti di lavoratori conducenti trattrici agricole (tettucci protettivi, copricardani, ecc.) si conviene di applicare le norme legislative regolanti il settore.

#### **Art. 27 - Mensa**

La disponibilità a consentire la organizzazione del servizio di mensa in casi specifici, senza onere per l'azienda, sarà esaminato di volta in volta con l'assistenza delle parti contraenti.

#### **Art. 28 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato (in agg. art. 72 C.C.N.L.)**

### **DICHIARAZIONE A VERBALE SUL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO**

Qualora si verificano i giustificati motivi di licenziamento per cessazione dell'attività aziendale, e trasformazione o cambio di indirizzo coltura e degli allevamenti, nei termini del preavviso contrattuale ne saranno informate le Organizzazioni Sindacali e Datoriali, che si incontreranno per ricercare occupazione dei licenziati nell'ambito della mobilità settoriale ed intersettoriale.

Tale incontro non pregiudica l'efficacia del licenziamento.

16

**Art. 29 - Norme disciplinari per operai agricoli e florovivaisti (in agg. Artt. 75 e 76 C.C.N.L.)**

Qualsiasi infrazione alla disciplina del rapporto di lavoro da parte dell'operaio dà luogo a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino all'importo di due ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fin ad un massimo di giorni sei.

Il datore di lavoro nell'applicare i provvedimenti disciplinari di cui sopra deve attenersi alle disposizioni stabilite dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Multe e sospensioni:**

**Multe:** il datore di lavoro ha facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:

- a. quando senza un giustificato motivo l'operaio si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b. quando, per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
- c. quando non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;

Gli importi delle multe trattenute che non rappresentino risarcimento ai danni, saranno devolute a beneficio della Cassa provinciale integrazione malattia ed infortunio per lavoratori agricoli e florovivaisti e/o all'Ente bilaterale provinciale.

**Sospensione:** la sospensione viene applicata nei casi di maggiore gravità.

Sorgendo controversie circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente articolo, si procederà al tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 87 del vigente CCNL.

**Art. 30 - Notifica delle infrazioni (in agg. art.77 C.C.N.L.)**

La notifica dei provvedimenti disciplinari sarà fatta al lavoratore ed alla Organizzazione Sindacale entro due giorni dalla avvenuta infrazione a mezzo lettera raccomandata.

**Art. 31 - Casi di forza maggiore**

Nei casi di forza maggiore (mortalità del bestiame, incendi, calamità naturali, ecc.) saranno presi accordi tra il datore di lavoro e il lavoratore con l'intervento delle rispettive Organizzazioni Sindacali in ordine alla prosecuzione del rapporto di lavoro e del relativo trattamento.

**Art. 32 - Quote sindacali per delega (in agg. art. 86 C.C.N.L.)**

Regolamento per la riscossione delle quote sindacali per delega:

1. L'azienda agricola è tenuta a effettuare la ritenuta sul salario dei dipendenti lavoratori per le somme che questi intendono siano devolute, per loro conto, all'organizzazione sindacale prescelta: ciò mediante delega rilasciata dal singolo lavoratore, da redigersi su apposito modello.
2. La delega ha efficacia dalla data che deve esservi espressamente indicata e la conserva per la durata del rapporto di lavoro, salvo in caso di revoca. Ogni lavoratore ha facoltà di revocare la delega quando lo ritenga opportuno, a tal fine deve darne comunicazione al datore di lavoro e all'organizzazione sindacale cui ha rilasciato la delega a mezzo lettera.
3. La misura mensile di trattenuta è stabilita dalle organizzazioni sindacali e può venire modificata previa lettera di preavviso almeno 15 giorni prima della fine del mese, da trasmettere all'Azienda Agricola. L'Azienda Agricola è autorizzata ad effettuare la ritenuta a carico dei dipendenti che abbiano rilasciato delega, ed è tenuta a trasmettere le somme raccolte rispettivamente alla organizzazione sindacale prescelta dal lavoratore nel seguente modo: *mensilmente, trimestralmente o semestralmente*.
4. L'Azienda Agricola è tenuta a conservare in separati raccoglitori le deleghe rilasciate dagli aderenti, nonché le ricevute dei versamenti effettuati sul c/c dell'organizzazione stessa.  
Le Organizzazioni Sindacali possono, previa comunicazione al datore di lavoro, prendere visione delle deleghe e delle quietanze di versamento effettuate a proprio favore.

Il datore di lavoro deve esibire soltanto la documentazione che riguarda l'Organizzazione richiedente e rifiutarsi di esibire quelle riguardanti altre organizzazioni, al fine di garantire la segretezza prevista dall'art. 26 della Legge n° 300/1970.

Le aziende, previa intesa con le organizzazioni, trasmetteranno con la busta paga ai propri dipendenti non associati le deleghe in bianco per la riscossione dei contributi sindacali, detta operazione verrà effettuata due volte all'anno.

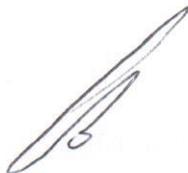
17

**Art. 33 - Condizioni di miglior favore**

Le norme del presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore in essere nelle aziende nei confronti dei lavoratori dipendenti.

**Art. 34 - Deposito di contratto**

Il presente contratto annulla e sostituisce, con decorrenza per gli aumenti retributivi dal 01.01.2017 e per le modifiche nella classificazione ed introduzione di nuove norme dal 01.04.2017, tutti i precedenti contratti provinciali e verrà depositato presso il Servizio Politiche del Lavoro della sede di Pordenone, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e gli Enti Previdenziali interessati (INPS e INAIL).



All. 1

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**  
**ex artt. 21 e 22 lett. b) C.C.N.L.**

L'anno ..... il giorno ..... del mese di .....

**Tra**

Il sig. ...., titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola ....., con sede in ....., via .....  
(datore di lavoro)

**ed**

Il sig. ...., nato a ... , il ..... e residente in ....., via.....

(lavoratore)

si conviene e si stipula quanto segue.

1. Il sig. ... .. assume alle proprie dipendenze il sig. ... .., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi degli artt. 21 e 22, lett. b) del C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.
2. Il rapporto di lavoro ha inizio il ... e termina il ... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso.
3. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta presumibilmente nei seguenti periodi (e/o fasi lavorative) dell'anno ...:
  - ... ..
  - ... ..
  - ... ..
4. Il datore di lavoro si impegna a far svolgere al lavoratore, nell'arco di 12 mesi, un numero di giornate superiore a 100.
5. Il lavoratore si impegna a garantire la disponibilità a svolgere la propria prestazione negli elencati periodi (e/o fasi lavorative), salvo comprovati casi di impedimento oggettivo. La mancata prestazione nei periodi elencati, senza impedimento oggettivo, comporta l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.
6. Il sig. ... viene assunto con la qualifica/livello professionale ..., per le svolgimento delle mansioni di ... ..
7. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.
8. (La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.). *N.B.: tale clausola facoltativa potrà essere inserita solo a decorrere dal 1° gennaio 2003*

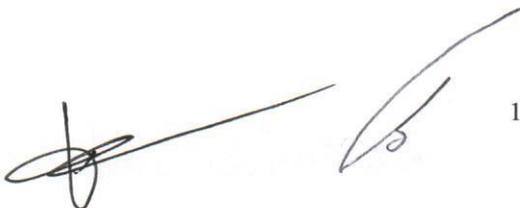
Il datore di lavoro

Il lavoratore

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





19









All. 2

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**  
**ex artt. 21 e 22 lett. c) C.C.N.L.**

L'anno ..... il giorno ..... del mese di .....

**Tra**

Il sig. ...., titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola ....., con sede in ....., via .....  
(datore di lavoro)

**ed**

Il sig. ... .., nato a ... , il ..... e residente in ....., via.....  
(lavoratore)

si conviene e si stipula quanto segue.

1. Il sig. ... .. assume alle proprie dipendenze il sig. ... .., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, ai sensi degli artt. 21 e 22, lett. c) del C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.
2. Il rapporto di lavoro ha inizio il ... e termina il ... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso e si svolge per un numero di giornate pari a ... (indicare un numero di giornate superiore a 180)
3. Il sig. ... viene assunto con la qualifica/livello professionale ..., per le svolgimento delle mansioni di ... ..
4. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.
5. (La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.). *N.B.: tale clausola facoltativa potrà essere inserita solo a decorrere dal 1° gennaio 2003*

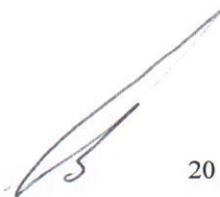
Il datore di lavoro

Il lavoratore









20









All.to 3

CASSA PROVINCIALE INTEGRAZIONE INDENNITA' MALATTIA-INFORTUNIO LAVORATORI AGRICOLI  
Viale Venezia 113 - 33170 Pordenone -tel. 0434/542415 fax 0434/542413

Il lavoratore \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
domiciliato in Comune di \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_ recapito telefonico \_\_\_\_\_ (dati obbligatori)

Preso visione del regolamento della Cassa, richiede: Integrazione indennità per  malattia  infortunio  
dichiara che:  
attualmente è occupato presso l'Az. Agricola: \_\_\_\_\_

a tempo indeterminato - qualifica :  Comune  Qualificato  Qualificato Super  Specializzato  
 Apprendista  Specializzato Super

assunto dal \_\_\_\_\_ scatti maturati n. \_\_\_\_\_

PART-TIME - inizio rapporto part-time \_\_\_\_\_ n° ore settimanali \_\_\_\_\_

a tempo determinato - qualifica :  Comune  Qualificato  Qualificato Super  Specializzato  
 Specializzato Super

PART-TIME - inizio rapporto part-time \_\_\_\_\_ n° ore settimanali \_\_\_\_\_

Altro (specificare) \_\_\_\_\_

Nell'ultimo biennio è stato occupato presso:

Az. Agricola: \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ gg \_\_\_\_\_  
" " : \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ gg \_\_\_\_\_

- ALLEGA:**
- PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE EROGATA DALL'INAIL E BUSTA PAGA RELATIVA AL PERIODO DELL'INFORTUNIO.
  - PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE EROGATA DALL'INPS E BUSTA PAGA RELATIVA ALLA MALATTIA SE OPERAIO A TEMPO DETERMINATO (MALATTIA SUPERIORE AI 3 GIORNI)
  - FOTOCOPIA DELLA BUSTA PAGA RELATIVA L'INTERA DURATA DELLA MALATTIA E CERTIFICATI MEDICI SE OPERAIO A TEMPO INDETERMINATO (MALATTIA SUPERIORE AI 3 GIORNI)
  - CERTIFICATO MEDICO (o numero del certificato) e FOTOCOPIA DELLA BUSTA PAGA RELATIVI AL PERIODO DELLA MALATTIA (PER MALATTIA INFERIORE o UGUALE A 3 GIORNI PER OPERAI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO)

**LA RICHIESTA DOVRA' ESSERE CORRETTAMENTE COMPILATA E CORREDATA DAGLI ALLEGATI RICHIESTI, ALTRIMENTI L'INTESTATA CASSA NON SARA' IN GRADO DI LIQUIDARE LA PRATICA.**

Acquisite le informazioni di cui all'art. 10 L. 675/96 e successive modifiche e integrazioni, da ultimo il D. Lg. vo 196/03, art. 13, esprime, ai sensi degli artt. 11 e 20 L. 675/96, il proprio consenso ai trattamenti dei dati personali forniti alla Cassa che potranno essere comunicati per il pagamento delle prestazioni integrative di malattia e infortunio.

Acconsente, inoltre, alla comunicazione dei suoi dati alla Cassa ed al trattamento che da questa viene operato per le suddette finalità.

Presta infine esplicito consenso per il trattamento dei dati "sensibili" nell'ambito delle finalità e secondo le modalità indicate nell'informativa.

**INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 D. Lg. vo. N. 196/03**

La legge 675/96, in tema di tutela della persona e della riservatezza dei dati personali, subordina il trattamento dei dati personali alla formazione di un esplicito consenso dell'interessato.

I dati personali riguardanti Lei e/o i suoi familiari che ci ha fornito o che ci fornirà vengono utilizzati per il compimento di ogni adempimento previsto da norme civilistiche, previdenziali, fiscali o da altre disposizioni di legge, in riferimento al pagamento delle prestazioni integrative di malattia ed infortunio erogate dalla Cassa.

Ai sensi dell'art. 13 lett. f del D. Lg. vo n. 196/03, comunichiamo che il titolare del trattamento è la Cassa Extra-Legem con sede in Viale Venezia n. 113 - Pordenone, mentre il responsabile del trattamento è il Presidente della suddetta.

IL COMITATO

Firma del Lavoratore

Data \_\_\_\_\_

g



21

## ATTIVITA' ASSISTENZIALE A FAVORE DEI LAVORATORI AGRICOLI DELLA CASSA PROVINCIALE INTEGRAZIONE MALATTIA E INFORTUNIO DI PORDENONE

### Requisiti generali per il diritto alle prestazioni:

- Essere occupati come Operai a Tempo Indeterminato (O.T.I.) o a Tempo Determinato (O.T.D.), presso aziende con sede in provincia di Pordenone, in regola con il versamento dei contributi alla data dell'evento che dà luogo alla prestazione.
- Se OTD: aver prestato almeno 51 giornate di lavoro nel corso dell'anno precedente la richiesta della prestazione. Qualora nell'anno solare precedente non risulti l'iscrizione negli elenchi, oppure risulti l'iscrizione per un periodo inferiore a 51 giornate, il diritto alle prestazioni può essere riconosciuto dietro presentazione del certificato d'iscrizione d'urgenza attestante il raggiungimento del predetto minimo lavorativo nello stesso anno in cui è insorta la malattia.

### Competenze:

L'onere della prestazione è a carico della Cassa Extra-Legem nella misura e con le modalità previste dal presente regolamento.

### Modalità di presentazione delle domande:

Tutte le domande devono essere presentate su appositi moduli, predisposti dalla Cassa Extra-Legem, da richiedere ad uno dei seguenti Enti:

- alla Confagricoltura Pordenone
- alla Federazione Prov.le Coldiretti di Pordenone
- alla C. I.A. di Pordenone
- alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:
  - F.L.A.I. - C.G.I.L.
  - F.A.I. - C.I.S.L.
  - U.I.L.A. - U.I.L.

7

### Esame delle richieste di assistenza e ricorsi per negata prestazione:

L'esame delle richieste compete al Comitato di Gestione della Cassa Extra-Legem a suo insindacabile giudizio.

### Malattia ed Infortunio:

Integrazione fino al 100% del salario tabellare per gli operai a tempo determinato e fino al 100% del salario tabellare tenendo conto degli scatti di anzianità per gli operai a tempo indeterminato, a norma dell'art. 24 del vigente Contratto Provinciale di Lavoro.

La richiesta deve essere presentata entro 60 gg dalla corresponsione dell'indennità, versata dagli istituti INPS e INAIL o anticipata dal datore di lavoro, allegando copia del prospetto di liquidazione o della busta paga. Ovvero entro 60 gg. dalla ripresa dell'attività lavorativa, in caso di infortunio o malattia pari o inferiore a giorni 3, allegando in questo caso copia del certificato medico, busta paga e copia attestazione invio certificato medico all'INPS.

### Sussidi Straordinari

Vengono erogati eccezionalmente per assistere operai e le loro famiglie venutesi a trovare in precarie condizioni economiche anche in seguito ad eventi imprevedibili nel perdurare di malattie bisognosi di interventi solidaristici dovuti a condizioni di disagio. Sono tenute in maggior considerazione le domande relative ad eventi per i quali non è previsto l'intervento di altri enti.

B





8





## All.to 5

### **Addetti alla raccolta e lavorazioni varie delle barbatelle – vivaio vitivinicolo**

Rientrano i lavoratori che effettuano una o più delle seguenti lavorazioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali:

- raccolta in campagna del legno americano/piante madri (dal taglio del legno americano all'inserimento in casse o bins di omogenea pezzatura), immagazzinaggio dello stesso legno americano/piante madri, tiraggio, raccolta marze, pulitura, spezzonamento, e sistemazione.
- sterro delle barbatelle e raccolta in mazzette di omogenea pezzatura, preparazione per la vendita, raccolta e le varie fasi della cernita.
- preparazione delle barbatelle ed il trapianto in campo (esclusi gli innesti).

Le attività svolte dall'addetto alla raccolta e lavorazioni varie delle barbatelle sono promiscue e riferite sia alla mansione dell'addetto alla raccolta sia a quella di operaio comune, e durante i processi produttivi le due diverse mansioni si accavallano.

Per la suddetta figura si dovrà garantire:

- contratto di lavoro da 3 a 5 mesi almeno 51 giorni di lavoro
- contratto di lavoro di 7 mesi almeno 80 giorni di lavoro
- contratto di lavoro per 9 mesi almeno 101 giorni di lavoro.

Si concorda che questa nuova figura è sperimentale fino al prossimo rinnovo contrattuale. Si concorda altresì che annualmente, entro il primo trimestre, le parti firmatarie si incontreranno nell'ambito dell'Osservatorio regionale, su richiesta di una delle parti, per una verifica e monitoraggio dell'andamento occupazionale e dell'utilizzo di questo nuovo inquadramento.

La retribuzione per gli Addetti alla raccolta e lavorazioni varie delle barbatelle – vivaio vitivinicolo, sarà data da una percentuale della retribuzione oraria del livello 3E (comune) maggiorata di tfr e della retribuzione oraria del livello 3G (addetti raccolta), che sarà convenzionalmente:

- fino al 31 ottobre 2017 per il livello 3E (comune) del 45% e per il livello 3G (addetto raccolta) del 55%, per complessivi € 8,66220;
- dal 01 novembre 2017 al 31 dicembre 2019, per il livello 3E (comune) del 50% e per il livello 3G (addetto raccolta) del 50%, per complessivi € 8,80771, esclusi eventuali aumenti contrattuali nazionali cadenti in tale periodo.

7

23