

**VERBALE di ACCORDO PER IL  
RINNOVO CPL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI  
DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA  
2016 - 2019**

Il giorno 7 giugno 2017, presso la sede della Confagricoltura di Bologna (Unione Provinciale Agricoltori),

tra

- la **CONFAGRICOLTURA di Bologna** rappresentata da Gianni Tosi, Raffaele Comellini, Andrea Flora, Massimo Mazzanti

- la **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI** di Bologna rappresentata da Antonio Ferro, Alessandro Scala e Paolo Cavallina.

- la **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI** di Bologna e Imola rappresentata da: Marco Bergami, Giordano Zambrini, Sabbioni Pietro, Stefania Flaminia e Stefano Grementieri.

e

- la **FLAI-CGIL** di Bologna e di Imola , rappresentate dai Segretari Generali Liviana Giannotti, Marco Ramponi e Vincenzo Grimaldi;

- la **FAI-CISL Area Metropolitana Bolognese**, rappresentata dai Segretari Paolo Tosti, Roxana Vlad e Andreea Borsanu;

- la **UILA-UIL** di Bologna, rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Rovatti e Angelo Giorgi;

si è raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Bologna, visti gli articoli 90 e seguenti del ~~il~~ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Operai Agricoli e florovivaisti del 18 gennaio 2013.

## PARTE INTRODUTTIVA



### **ART. 1 OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente C.P.L., unitamente al C.C.N.L. del 22/10/2014, si applica alle aziende operanti nella provincia di Bologna regola i rapporti tra i datori di lavoro dell'agricoltura, singoli ed associati in qualsivoglia forma, consortili, cooperative, societarie, ecc. ivi comprese i conduttori di imprese florovivaistiche, le imprese che svolgono lavori di manutenzione e sistemazione di verde pubblico e privato, aziende della filiera agro energetica e per la produzione di biomasse e bioenergie, le aziende di filiera, e di rete, in genere, comprese le aziende "farmer market" oriented, e le imprese che svolgono attività agrituristiche e faunistico-venatorie e le imprese che svolgono attività di allevamento in genere di animali, le imprese che svolgono attività di agricoltura sociale ed alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 c.c. e gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bologna.

### **ART. 2 DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto provinciale di lavoro decorre dall'01/01/2016 e scadrà col 31/12/2019. In caso di mancata disdetta il contratto si intende prorogato per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima e ciò a mente dell'art. 90 del vigente C.C.N.L.(art. 91 per gli operai florovivaisti). Le trattative devono iniziare entro il mese successivo. Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo, che sarà rinnovato congiuntamente dalle O.O.S.S. firmatarie del presente verbale.

### **ART. 3 EFFICACIA DEL CONTRATTO**

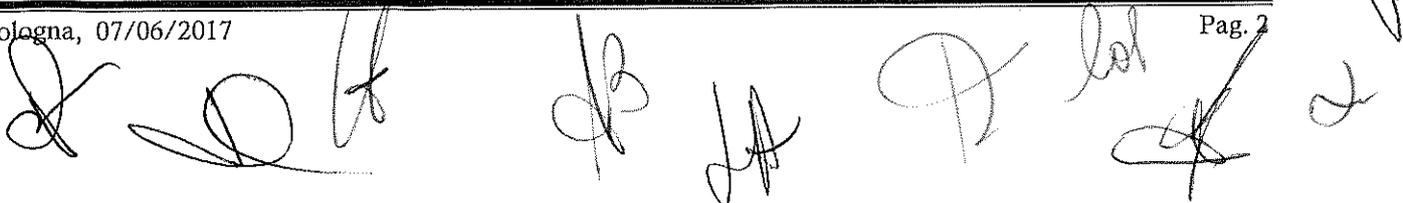
Le norme del presente C.P.L. sono da intendersi applicative e vincolanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti. Il contratto sarà operante anche per le Organizzazioni o le aziende le quali aderiscano o comunque applichino le normative del presente C.P.L..

Le parti stipulanti, fermi restando gli artt. 90 e 91 del C.C.N.L. del 22/10/2014, sono impegnate a rispettare ed a far rispettare la normativa di cui al presente C.P.L.

## RELAZIONI SINDACALI

### **PREMESSA**

Alla crisi economica che ha pervaso ogni settore produttivo, compreso il comparto agricolo nelle sue peculiarità e nelle differenti caratteristiche di attività (che vanno da quelle primarie fino a quelle più vicino al prodotto finito e alla catena di distribuzione) si accompagnano criticità di mercato in settori tipici dell'Area Metropolitana Bolognese caratterizzato da colture e piani colturali stabili oramai da decenni, fattori che rendono complesso lo sviluppo sul



territorio l'ampliarsi di filiere produttive agroindustriali e la innovazione delle produzioni. In questo contesto l'elemento che continua a risultare marginalizzato e penalizzato risulta essere ancora "il lavoro" globalmente inteso, sia quello "datoriale", che quello "dipendente".

Le parti ritengono la contrattazione di secondo livello territoriale indispensabile per la regolamentazione degli interessi di sistema, settoriali e di categoria, il perseguimento degli obiettivi di equità sostanziale, fonte regolatrice del rapporto di lavoro e delle dinamiche sindacali per il governo del comparto - atta a delineare un contesto normativo certo e condiviso, teso alla valorizzazione dell'impresa e della professionalità dei lavoratori.

Le parti si riportano alle tematiche ed ai principi ispiratori del "Patto per il lavoro" del 04/08/2015, promosso dalla Regione Emilia Romagna e sottoscritto da tutte le parti sociali.

Le parti firmatarie il presente CPL assumono come obiettivo comune quello proprio della competitività dell'agricoltura, ritenendo lo sviluppo delle comunità rurali quale elemento strategico per il rilancio dell'occupazione, della salvaguardia del territorio e dell'ambiente in un contesto a forte valenza economica. Il rafforzamento delle relazioni fra il mondo della ricerca e quello delle imprese, la programmazione, la qualificazione delle produzioni, lo sviluppo di modalità produttive compatibili, la diversificazione e la multifunzionalità delle aziende agricole debbano perseguire finalità economiche idonee e tese alla creazione di nuove occasioni di reddito e di lavoro; le parti quindi intendono promuovere un insieme di iniziative forti, per integrare il sistema agricolo con il sistema agroalimentare, e promuovere nel contempo la difesa del paesaggio, la tipicità delle produzioni ed il turismo rurale.

Essendo le politiche agricole il frutto di specifiche politiche europee (PAC) applicate attraverso le scelte delle regioni (PSR) le parti ritengono la concreta attuazione delle linee guida del Patto per il lavoro una opportunità, che deve vedere il contributo attivo delle parti sottoscrittrici il CPL, per indirizzare in maniera proficua sul territorio bolognese gli investimenti sul "sistema agroalimentare", alla qualificazione delle produzioni, alle modalità produttive sostenibili, diversificazione e multifunzionalità delle aziende agricole, dell'organizzazione delle filiere alimentari, e della formazione.

Saranno pertanto oggetto di confronto in sede sindacale:

- situazioni di crisi aziendali al fine di definire, ogni possibile soluzione alternativa alla ricaduta occupazionale per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare i livelli Istituzionali, 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;

- monitorare, ed eventualmente censire, l'andamento complessivo dell'avventiziato di lungo periodo presente sul territorio provinciale, con lo scopo di individuare percorsi di consolidamento occupazionale, in particolare per i rapporti di lavoro in essere da almeno 10 anni nella medesima azienda;
- verificare l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

Con il presente CPL le parti si propongono di perseguire un'evoluzione del modello di relazioni sindacali che sia finalizzato a realizzare gli obiettivi in premessa (legalità e valorizzazione dell'agricoltura) accompagnando i processi di cambiamento in atto, in particolare per conseguire i seguenti obiettivi:

- centralità del lavoro e competenze del lavoratore;
- creazione valore aggiunto e l'aumento della competitività del sistema agricolo bolognese;
- un assetto del mercato del lavoro pubblico che sia funzionale alla crescita di occupazione stabile e tutelata nella piena legalità.

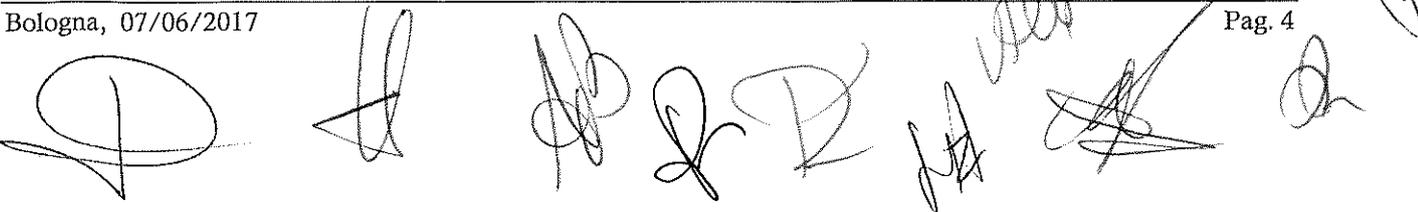
Le parti nel darsi atto della necessità di assicurare un Sistema di Relazioni Sindacali finalizzato allo sviluppo dell'impresa e dell'occupazione, ritengono utile l'adesione della aziende agricole alla rete del lavoro agricolo di qualità; le parti confermano l'impegno, già assunto nell'ambito del precedente C.P.L., nei confronti della buona occupazione attraverso il pieno rispetto della legalità e confermano l'intento comune di perseguire, attraverso il rispetto delle norme che regolano la competitività delle imprese la lotta all'illegalità ed al rispetto delle leggi e contratti in materia del lavoro quale elemento di civiltà, in tal ambito le parti sono impegnate alla attivazione ed alla concreta e condivisa gestione della articolazione territoriale della rete del lavoro agricolo di qualità presso la Commissione provinciale integrazione salari operai agricoli, prevista dal D.Lgs. n.199 del 2016.

Le parti si impegnano altresì ad attivare un tavolo di confronto con la Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana onde implementare un progetto per acquisire tutte le informazioni riguardanti il mercato del lavoro con particolare riguardo a:

- flussi emigratori ed immigratori;
- esercizio del diritto di riassunzione;
- convenzione ex art. 28 C.C.N.L.;
- collocamento obbligatorio.

Le parti ritengono altresì che la bilateralità fin ora praticata ha dato risposte integrative, di utilità generale, laddove carente o assente un sistema di regole e strumenti di tutela dei lavoratori, pertanto il miglioramento delle prestazioni erogate ed eventuali altre funzioni che la contrattazione ad essa demanderà, deve far sì che la bilateralità continui ad esercitare una funzione integrativa e non si spinga verso modelli sostitutivi di ciò che il sistema centrale/pubblico deve garantire.

Conseguentemente in ordine a quanto previsto dall'art. 6 e dal vigente CCNL, visto l'art. 27 del presente C.P.L., le parti, previo accordo sindacale sottoscritto dalle Organizzazioni firmatarie del C.P.L. applicato al settore agricolo e C.P.I.L. applicato al settore cooperativo, convengono di attivare le procedure previste dall'art. 8 citato, anche sulla base delle linee guida



di cui all'all. 6 del CCNL vigente, al fine di:

- a) integrare le regole statutarie introducendo gli elementi di bilateralità sanciti dal punto dal punto di vista programmatico del C.C.N.L. denominando la cassa provinciale CIMAAV – EBAT;
- b) modificare la previsione normativa statutaria e regolamentare dell'attuale Cassa Cimaav al fine dell'ampliamento dell'operatività della Cassa, dell'adeguamento normativo e funzionale del fondo, in considerazione della vigente autonomia gestionale delle gestioni CIMAAV di cui agli artt. 6, primo comma, e 7 dello Statuto, definendo la piena autonomia prestazionale e contributiva di ogni gestione;
- c) definire e statuire i nuovi compiti previsti per l'intervento della Cassa, quali indicativamente:
  - le attribuzioni di cui al DM 27/3/2013 in materia di visite mediche (art. 2), valutando altresì compiti di sorveglianza sanitaria;
  - le attribuzioni di cui al DM 27/07/2013 in materia di sicurezza del lavoro, formazione e informazione;
  - regolamentazione del RLST, da implementare anche in raccordo con le normative di derivazione collettiva nazionale, anche attraverso i fondi eventualmente devoluti allo scopo, affidando l'operatività all'Osservatorio di cui all'art. 4 del presente C.P.L.;
  - Welfare contrattuale.

Le parti si impegnano ad implementare le modificazioni Statutarie e Regolamentari, attualmente in vigore, entro e non oltre il 30 giugno 2017.

**ART. 4 OSSERVATORIO UNICO**

Tenuto conto di quanto le parti, in occasione del rinnovo del CCNL, hanno inteso indicare nella formulazione degli artt. 6, 8, 9, 10, 62 e 67 del vigente CCNL, ivi compresi il "protocollo d'intesa" (all. 13 al CCNL), nonché l'accordo del 30 luglio 2012, visto il Regolamento all. 7 al CCNL, condividono la necessità di sviluppare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.

In particolare, le relazioni tra le parti dovranno svolgersi, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti al mercato del lavoro, anche per quanto attiene alle dinamiche evolutive, il contesto sociale ed economico, l'ambiente di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi, quali osservatori, enti paritetici di formazione, commissione per le pari opportunità, comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro (di cui al Protocollo sulla "Tutela della Salute e sicurezza dei lavoratori) ed al "Protocollo Provinciale sulla Formazione Professionale e di impresa per il lavoro sicuro e tutelato ed una agricoltura moderna e dinamica" del 27/04/2007" nonché nell'ambito di ogni altro organismo che le parti riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

La costituzione e il funzionamento dell'Osservatorio Unico verrà sancita da un apposito accordo sindacale sottoscritto congiuntamente dalle O.O.S.S. e dalle O.O.D.D, firmatarie del presente contratto e del contratto della cooperazione, secondo le linee guida appresso indicate.

L'Osservatorio è costituito da rappresentanti delle Organizzazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del presente C.P.L., nonché del CIPL, in forma paritetica, secondo le intese.

Compiti dell'Osservatorio in particolare saranno quelli di attivare, anche attraverso il raccordo con Enti pubblici (Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana, Direzione Territoriale del Lavoro, I.N.P.S., U.S.L., Questura, Prefettura) iniziative di ricerca e di monitoraggio (anche su ambito territoriale o di comparti specifici) con particolare riguardo a:

- le problematiche connesse al Mercato del Lavoro;
- l'analisi delle politiche agricole comunitarie e dell'impatto che esse hanno nel contesto Nazionale Regionale e dell'area metropolitana Provinciale
- i riflessi e le ricadute della PAC sull'economia agricola e sugli assetti colturali ed occupazionali in Provincia di Bologna;
- la formazione professionale;
- la tutela della salute e dell'ambiente anche in relazione alle nuove normative di legge;
- lo studio e l'analisi inerente al monitoraggio relativamente alle colture OGM e loro conseguente impatto sulla sicurezza alimentare, sulla sicurezza del lavoro e sulla sicurezza dell'ambiente;
- il monitoraggio del fabbisogno occupazionale provinciale, anche in relazione all'andamento del mercato del lavoro;
- i rapporti della filiera agricola nel mercato globale;
- Il monitoraggio della vertenzialità agricola provinciale.
- l'Osservatorio sarà la sede per l'esame delle necessità a favore dei lavoratori del settore. Anche implementando, in rapporto con gli Enti Regionali e/o Provinciali, le opportune iniziative per il raccordo "lavoro-formazione".
- Costituire una banca dati per verificare il complessivo andamento occupazionale, e monitorarne i flussi nonché i processi di stabilizzazione nei rapporti di lavoro.
- In particolare, nell'ambito delle attività sopra indicate, l'Osservatorio dovrà:
- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale 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.

L'Osservatorio altresì, in connessione con i processi di trasformazione culturale, dovrà verificare l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, affinché prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio ha inoltre il compito di monitorare e di fornire alla articolazione territoriale della rete del lavoro agricolo di qualità le informazioni relative ai flussi di mobilità, i flussi immigratori di personale non comunitario e comunitario.

Compito dell'Osservatorio è quello altresì di fornire informazioni utili alle parti sociali per

definire le priorità sulle quali elaborare proposte e progetti da rendere in seguito applicativi. Le parti convengono sulla necessità di sostenere, con il concorso del Fondo CAC<sub>7</sub>, le azioni di monitoraggio, elaborate dall'Osservatorio.

#### LINEE GUIDA PER LA

##### a) ISTITUZIONE "DELL'OSSERVATORIO PROVINCIALE UNICO"

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di costituire, con effetto dal 01/06/2017, "l'Osservatorio provinciale Unico", e ciò anche sulla base dell'art. 4 del CPL 18/01/2013 e dell'art. 2 del CIPL Coop. Consorzi Agricoli del 16/12/2014.

Tale Osservatorio, che ha competenze di ricerca, monitoraggio ed analisi sulle tematiche devolute dalla innanzi richiamata normativa contrattuale, cui ci si riporta integralmente, potrà dotarsi di specifiche banche dati e potrà promuovere iniziative pubbliche.

La Cassa ExtraLegem / EBAT, sulla base delle specifiche intese sindacali formalizzare in appositi accordi e sottoscritte all'unanimità da tutti i soggetti costitutori la Cassa, se firmatari, del CPL e del CIPL territoriali, potrà valutare forme di finanziamento delle iniziative dell'Osservatorio.

##### COMPOSIZIONE DELL'OSSERVATORIO

L'Osservatorio Unico è costituito da un Consiglio composto da componenti designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori e così meglio specificato:

<i>n. 1 Confagricoltura Bologna</i>	<i>n. 2 F.L.A.I.-C.G.I.L.</i>
<i>n. 1 C.I.A.</i>	<i>n. 2 F.A.I. C.I.S.L..</i>
<i>n. 1 Federazione Coltivatori Diretti</i>	<i>n. 2 U.I.L.A.-U.I.L.</i>
<i>n. 1 Confcooperative Bologna</i>	
<i>n. 1 Lega delle Cooperative Bologna</i>	
<i>n. 1 AGCI Provinciale di Bologna</i>	

Per ogni componente dovrà essere indicato un supplente.

La partecipazione è a titolo gratuito.

##### REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'OSSERVATORIO UNICO

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio Unico.

L'Osservatorio ha la propria sede presso il C.I.M.A.A.V.; le parti convengono di soprassedere alla nomina della Presidenza e ciò in deroga a quanto previsto dalla fonti contrattuali sovraordinate.

La Segreteria organizzativa dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente con mandato biennale, da un rappresentante dei datori di lavoro e uno dei lavoratori; la segreteria curerà le

necessità amministrative, ( verbali, spedizione delle convocazioni e quanto altro), i lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del Segretario.

La convocazione a cura del Segretario organizzativo dell'osservatorio dovrà avvenire su richiesta di almeno 6 componenti con almeno 15 giorni di anticipo, a mezzo lettera, mail, pec, ed in caso di urgenza il termine è ridotto a 5 giorni.

Per la validità dei lavori dell'osservatorio dovranno essere presenti almeno i 2/3 dei componenti fermo restando la possibilità dei componenti impossibilitati alla partecipazione di differire tale riunione ad altra data, qualora tale richiesta, da far pervenire al Segretario, sia effettuata di norma entro 4 giorni dal ricevimento della convocazione in tal caso la nuova convocazione dovrà essere inviata con un preavviso di 15 giorni.

Le attività dell'Osservatorio e gli atti saranno definiti dal consiglio con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti.

L'ordine del giorno sarà definito di volta in volta dal Osservatorio stesso.

Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

L'Osservatorio, con delibera del Consiglio, potrà costituire gruppi di lavoro su temi specifici, cui potranno partecipare esperti "esterni", nonché avvalersi, per temi complessi e a valenza generale, di rappresentanti di enti economici, pubblici e del lavoro, le conclusioni a cui giungerà l'osservatorio saranno oggetto di confronto in sede sindacale.

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni e comunicati a tutte le altre componenti dello osservatorio stesso .

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca, o dimissioni.

E' ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.

In casi di carenza o di mancata designazione o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

#### Operatività dell'Osservatorio

Gli eventuali costi di gestione saranno definiti in ogni caso mediante intese tra le parti in sede sindacale, da recepirsi in seno alla Cassa ExtraLegem / EBAT.

### MERCATO DEL LAVORO

#### ***ART. 5 PROCEDURE INERENTI ALL'ASSUNZIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO***

Le parti si faranno promotrici di richieste verso l'Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana, mirate ad individuare procedure utili alla maggiore fluidità di informazione e raccordo tra domanda ed offerta di lavoro, inerente l'impiego e il reimpiego dei lavoratori in altre aziende.

Le modalità dell'assunzione sono regolate dagli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L., cui integralmente ci si riporta; secondo le norme relative alla c.d. fase lavorativa, oltre che ai termini di cui ai precitati articoli, le parti convengono quanto segue.

#### CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE

Relativamente all'assunzione di personale, l'operaio a tempo indeterminato o determinato di cui alle lettere b) e c) degli articoli 21 e 22 del CCNL 22/10/2014, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto di assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lettera a) dei precitati articoli 21 e 22 con le modalità previste dall'art. 23 del richiamato CCNL, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

#### ASSUNZIONI CONGIUNTE – CONTRATTI DI RETE

Le parti richiamano quanto previsto all'art.9, comma 11, del D.L. 8 giugno 2013, n. 76 (convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2013, n. 99) in materia di Assunzione Congiunta, anche al fine di stabilizzare l'occupazione agricola provinciale.

A tali lavoratori è applicato il contratto collettivo proprio del settore agricolo, qualora la prestazione risulti essere riconducibile alle mansioni del settore agricolo (CCNL e CPL di Bologna).

Le parti, al fine di valorizzare le filiere agricole del territorio bolognese, convengono di favorire la nascita di reti di impresa, che abbiano come principale bacino di azione l'Area Metropolitana Bolognese.

#### **ART. 6 PART-TIME**

Le parti si riportano integralmente a quanto previsto dall'art. 17 del vigente CCNL in materia di lavoro a tempo parziale sia per ciò che attiene alle causali ed alla volontarietà delle parti.

Restano inoltre confermate le soglie minime dell'orario di lavoro definite nel medesimo articolo, fatta eccezione per le "attività peculiari temporanee" presenti nei seguenti comparti: agriturismi, maneggi, spacci o negozi aziendali per la vendita diretta, fattorie didattiche, le mansioni interessate di carattere esecutivo, per il cui svolgimento non necessitano particolari conoscenze ed esperienze.

In tali ambiti le prestazioni non potranno d'ordinario essere inferiori a 12 ore settimanali, sempre che il prestatore svolga contestualmente un altro rapporto di lavoro, anche autonomo o familiare.

Per le eventuali clausole flessibili ed elastiche si rimanda all'art. 17 del CCNL.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa dovrà risultare da un patto scritto, nell'ambito del contratto di lavoro individuale.

La variazione della prestazione lavorativa di cui sopra deve essere comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto ad 2 giorni, ciò in espressa deroga al CCNL.

Nel caso in cui nel corso del rapporto siano violate le norme in materia di orario di lavoro in particolare per il superamento dell'orario ordinario settimanale convenuto, il predetto orario

verrà automaticamente portato all'orario contrattuale di cui all'art. 17, terzo comma, punto 1) del vigente CCNL e pari a 24 ore settimanali.

Per quanto attiene alle aziende agrituristiche e relativamente all'instaurazione dei soli rapporti di lavoro che prevedano che la prestazione lavorativa venga svolta nei giorni festivi e/o orario notturno, verrà erogata la tariffa propria di livello d'inquadramento, con l'applicazione della maggiorazione, per il lavoro notturno e festivo, pari al 20% del salario tabellare.

#### ***ART. 6 BIS STAFFETTA GENERAZIONALE***

##### Prima Assunzione

Le parti, nell'intento di migliorare l'occupazione del settore e di disporre, nell'ambito delle politiche di "staffetta generazionale", in affiancamento a dipendenti in forza, di nuove leve di lavoro con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione, convengono che a decorrere dal 01/06/2017 al personale di prima assunzione in azienda si applica, indipendentemente dalla mansioni di avviamento il salario previsto dal CPL 18/01/2013, art 17, per il livello Comune B, aumentato della quota del 2,5% di cui all'art. 23 del presente CPL e da eventuali aumenti salariali nazionali. Tale salario parametrico si applica per avviamenti al lavoro sino al raggiungimento di 3 mesi, anche frazionati, di lavoro.

Nelle tabelle salariali sarà indicato a parte il corrispondente livello salariale.

##### Part Time

Le parti datoriali reputano opportuno ampliare l'istituto del part - time anche onde favorire la c.d. Staffetta Generazionale. Entro il 30/06/2017 si incontreranno per definire norme collettive in tema di classificazione, organizzazione del lavoro e retribuzione atte allo sviluppo dell'istituto.

#### ***ART. 7 LAVORO OCCASIONALE AZIENDE FAMILIARI - LAVORO PARENTALE***

Le parti si danno atto di quanto convenuto nel precedente C.P.L. del 29 / 07/ 2004; tale testo è riprodotto nell' Allegato 1 del presente C.P.L.

#### ***ART. 8 ALLOGGIO NON RESIDENTI***

Le parti, a fronte delle problematiche relative all'alloggio, connesse all'impiego di lavoratori stagionali non residenti d'ordinario nella Provincia di Bologna, anche di nazionalità diversa dall'italiana, individuano nell'atto di assunzione il contesto in cui il trattamento di ospitalità, come per legge, dev'essere regolato.

In caso di fruizione dell'alloggio, il valore attribuito non altera il salario contrattuale provinciale. Inoltre il TFR verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le competenze dell'ultima retribuzione.

La normativa di cui al presente articolato trova applicazione anche per i casi di convenzioni interaziendali e/o per le assunzioni congiunte.

**ART. 9 ASSUNZIONE PER FASE LAVORATIVA**

Come richiamato all'art. 5 del presente CPL, l'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. L'assunzione degli operai a tempo determinato è effettuata per fase lavorativa.

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

Più in generale si definisce fase lavorativa il periodo necessario allo svolgimento di una determinata operazione colturale.

Agli assunti per fase lavorativa o per più fasi lavorative il datore di lavoro garantirà l'occupazione per tutta la durata della fase per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche, da altre ragioni non imputabili al datore di lavoro. Ciò si renderà inoltre applicabile qualora vi fosse il rientro di unità attive familiari e/o e dagli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del Codice Civile, e comunque in tutti i casi nei quali sussistano esigenze di mercato e tecnico-agronomiche tali da non consentire l'esaurimento della fase come programmata od usuale.

La fase lavorativa si considera comunque conclusa quando l'attività lavorativa produttiva aziendale sia sospesa per più di cinque giornate lavorative consecutive per cause diverse da quelle previste al capoverso precedente.

Fatto salvo da quanto previsto dalle norme vigenti in materia, la norma di cui al comma che precede non si applica alle assunzioni per più fasi lavorative continuative.

**ART. 10 SCAMBIO DI MANODOPERA**

Le parti si danno atto di quanto previsto dal precedente C.P.L. del 29 / 07/ 2004; tale testo è riprodotto nell' Allegato 2 del presente C.P.L.

**ART. 11 APPRENDISTATO**

Le Parti recepiscono integralmente quanto disposto dall'art. 18 del CCNL dall'accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011, sottoscritto il 30 luglio 2012, allegato n. 9 al CCNL.

**ART. 12 RIASSUNZIONE**

Le parti convengono sull'applicazione dell'opzione inerente la riassunzione alle figure di operai a tempo determinato, con avviamenti annui superiore alle settantotto giornate (78) presso la stessa azienda.

Tale diritto è esercitato mediante richiesta scritta avanzata al datore di lavoro entro il termine del 31 marzo di ogni anno. La facoltà è esercitata dal lavoratore mediante l'invio, anche per il tramite della propria organizzazione sindacale, della istanza che si riproduce appresso.

"Mittente

Diritto di Riassunzione – Comunicazione ex art. 12 CPL Operai Agricoli e Florovivaisti provincia di Bologna

Spett.le Azienda

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Oggetto: esercizio del diritto

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ C.F. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, già dipendente OTD della azienda in indirizzo per l'anno \_\_\_\_\_ assunto:

- per le mansioni di \_\_\_\_\_ effettivamente svolte dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_;
- per le mansioni di \_\_\_\_\_ effettivamente svolte dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_;

con la presente intende avvalersi del diritto di riassunzione per le esigenze produttive aziendali dell'anno \_\_\_\_\_.

Distinti saluti

Il Lavoratore

\_\_\_\_\_”

Fermo restando quanto sopra il diritto di riassunzione impegna le aziende a dare priorità ai lavoratori, che abbiano già svolto nell'ambito dell'avviamento di cui sopra almeno 78 giorni di lavoro nell'anno precedente; in caso di diminuzione dell'occupazione e/o in caso di avviamento al lavoro scalare si applicheranno i criteri previsti per l'avviamento per fase lavorativa, ossia verranno avviati per primi i lavoratori con il maggior numero di giornate nell'anno precedente e parimenti verrà cessato il rapporto per ultimi in caso di fine lavori.

In ogni caso il diritto di riassunzione, ed il conseguente nuovo rapporto O.T. Det., è limitato al numero di giornate di lavoro effettuate nell'anno precedente all'esercizio del diritto nell'ambito della mansione effettivamente svolta ed oggetto dell'esercizio della facoltà di precedenza.

**ART. 13 CONVENZIONI**

Le parti auspicano lo sviluppo delle convenzioni.

Oggetto della convenzione saranno altresì le dinamiche organizzative in tema di orario di lavoro, ed eventuali variazioni o diverse distribuzioni, forme di flessibilità, assetto categoriale e

retribuzione. Nella convenzione, inoltre, si potranno determinare altresì le norme per il governo delle crisi produttive e per le avversità.

Le parti individuano nella convenzione (art. 28 CCNL 22/10/2014) uno strumento utile per il consolidamento e l'estensione dell'occupazione in agricoltura, e ciò attraverso la stabilizzazione del lavoro ed il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, favorendo il miglioramento della competitività delle aziende agricole. Sulla base delle opportunità fornite dalla vigente legislazione, le parti intendono perseguire la stipulazione di convenzioni aziendali con applicazione sia aziendali e interaziendali che intersettoriali, che di filiera o di rete.

Le parti firmatarie entro il 30/06/2017 si impegnano a redigere un protocollo quadro per favorire la stipula delle convenzioni.

Tale strumento contrattuale dovrà prevedere la realizzazione di programmi di assunzione, avuto particolare riguardo alla stagionalità dell'attività produttiva; tali programmi riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti all'interno dell'azienda ed affidate al personale aziendale, calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali.

#### **ART. 14 APPALTI**

Sulla base del dettato di cui all'art. 30 del vigente CCNL le parti ribadiscono l'opportunità che le imprese agricole le quali intendano esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo siano tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o servizi nella propria azienda possiedano adeguati requisiti; l'appaltatore deve essere in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata, deve esercitare il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio di impresa.

Le parti considerato come in taluni casi, il ricorso al contratto di appalto di opere o servizi può dissimulare la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera, allo scopo di contrastare la possibile diffusione di un fenomeno dannoso per la concorrenza tra le imprese agricole oltre che lesivo dei diritti dei lavoratori, convengono di individuare, in raccordo con le organizzazioni del settore cooperativo agricolo, nello strumento dell'avviso comune, il giusto veicolo per diffondere i valori della legalità.

Le parti, onde favorire il contrasto alla diffusione di un uso distorto degli appalti, convengono sui seguenti principi:

- l'affidamento in appalto di alcune fasi del processo produttivo è legittimo qualora l'azienda committente abbia verificato che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale consona ed eserciti il potere (organizzativo e direttivo) nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il relativo rischio di impresa, in via generale possono essere appaltate le attività per le quali occorrono professionalità, competenze, dotazioni e macchinari non presenti aziendali;

- la mera somministrazione di manodopera è ammessa unicamente nei limiti e nei casi previsti dalla legislazione vigente in materia e dalla contrattazione collettiva in agricoltura del settore privato e del settore cooperativo;
- a fronte del rischio di un impiego irregolare e/o fraudolento di questi strumenti contrattuali, ovvero ai fini della distinzione concreta tra appalto genuino ed interposizione illecita di lavoro, le Parti riconoscono l'importanza ed a tale proposito si adopereranno, affinché le aziende applichino correttamente le previste procedure.

Le parti convengono, inoltre, nella logica testé delineata, sull'opportunità di proseguire il monitoraggio dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto (con esclusione di quelli aventi ad oggetto lavorazioni meccaniche agricole – c.d. contoterzismo - ) attivati nel territorio provinciale.

Le aziende che attiveranno i suddetti contratti dovranno fornire immediata comunicazione in forma scritta all'Osservatorio, fornendo i seguenti dati:

- ragione sociale delle parti contraenti;
- luogo della lavorazione;
- periodo della lavorazione;
- tipo di lavorazione,
- numero dei lavoratori,
- inquadramento dei lavoratori,
- CCNL applicato, eventuali alti contratti collettivi applicati (di secondo livello).

Resta inteso che, in caso di ricorso al lavoro in appalto, a tutti i lavoratori che partecipano al ciclo produttivo dovranno essere assicurate le medesime condizioni economiche e normative. Dal presente testo normativo è escluso il c.d. contoterzismo agricolo.

**ART. 15 FORMAZIONE**

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31/06/2017 per valutare l'opportunità di stipulare un apposito allegato tecnico provinciale.

Le Parti convengono di sviluppare l'adesione al FOR.AGRI di cui all'art. 10 del vigente CCNL.

**ART. 16 AREE DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**AREA 1ª - DECLARATORIA**

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

**AREA 2ª - DECLARATORIA**

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

**AREA 3<sup>a</sup> - DECLARATORIA**

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

Nell'ambito del presente C.P.L., pertanto, le varie aree ricomprendono i seguenti profili e parametri:

- AREA 1 – comprende: \*Spec. super (7 liv. Paramet.)
- \*Spec. intermedio (6° liv. paramet.)
- \*Specializzato (5° liv. paramet.)
- AREA 2 – comprende: \*Qual. super (4° liv. paramet.)
- \*Qualificato (3° liv. paramet.)
- AREA 3 – comprende: \*Comune A (2° liv. paramet.)
- \* Comune B (1° liv. paramet.)

***NORMA TRANSITORIA – COMUNE B EX ART. 16 C.P.L. 18/01/2013***

Con effetto dal 1° gennaio 2016, ai lavoratori assunti per la prima volta nell'azienda agricola si applica, indipendentemente dalle mansioni di avviamento, il salario orario previsto dal C.P.L. 18/01/2013, all'art. 17, per il 1° livello Comune B, nella misura vigente al 31/12/2015, cui sarà riconosciuto l'aumento percentuale di cui all'art. 23 che segue.

La permanenza del lavoratore nel presente ambito, ed il conseguente passaggio al livello/area contrattuale propria delle mansioni di assunzione, è stabilita come segue: **1)** Al raggiungimento di 78 giornate lavorative in un anno; **2)** Al raggiungimento di 151 giornate lavorative nel corso del biennio; **3)** Al raggiungimento di 280 giornate lavorative; **4)** Dopo 4 anni.

Il passaggio di livello /area si intende con decorrenza dal mese successivo alla maturazione di ciascun requisito, e comunque decorso il quadriennio. Le parti si danno atto che il precedente assetto categoriale, relativamente al Comune B, ex art. 16 CPL 18/01/2013, è in ruolo ad esaurimento e ciò sino al 30/11/2019.

Nelle tabelle salariali sarà indicato, a parte, il corrispondente livello salariale.

***ART. 17 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE***

Le parti, visto l'art. 31 del CCNL vigente e visto l'art. 16 del presente CPL, individuano, come segue, le aree professionali, le mansioni e i relativi profili assegnando i relativi parametri economici.

**AREA 1<sup>a</sup> - DECLARATORIA**

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

**7 livello: operaio super specializzato**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori altamente specializzati in possesso di specifiche capacità professionali qualitativamente elevate – che consentono loro di operare con elevata polivalenza ed autonomia su tutte le fasi lavorative. A titolo esemplificativo si individuano i

seguenti profili professionali: autista di autocarri ed autoarticolati, meccanico, conduttore responsabile di macchine operatrici, responsabile dei lavori negli impianti orticoli e/o frutticoli, casaro, frigorista, capo stalla, innestatore, sessatore, responsabile di cantina con almeno due dipendenti, fabbro, falegname, idraulico, elettricista, capo cuoco, istruttore ippico con brevetto F.I.S.E., responsabile della manutenzione in azienda agrituristica, conduttore responsabile di impianti agrobioenergetici.

#### **6 livello: operaio super intermedio**

Sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in grado di svolgere lavori specializzati ed in particolare dotati di speciali capacità di coordinamento di attività. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: operaio coordinatore di cantiere, gruppo di lavoro e/o squadra, coordinatore di attività aziendali, trattorista operatore su macchine complesse, cuoco/responsabile di cucina unico in azienda agrituristica, cameriere responsabile di sala in azienda agrituristica, addetto alla progettazione e realizzazione di giardini.

#### **5 livello: operaio specializzato**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori specializzati in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica e per titolo, che consentono loro di eseguire una o più attività o fase lavorativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: conduttore di macchine agricole, carrellista, addetto a tutte le operazioni di impianto e coltivazione dei frutteti e degli impianti orticoli, potatore di frutteto o vigneto specializzato, irroratore di fruttiferi, irroratore di vigneti, addetto alla semina del riso, cuoco, cameriere, istruttore/accompagnatore/addestratore ippico, in azienda agrituristica, addetto agli impianti agro bioenergetici, manutentore in aziende agrituristiche.

#### **AREA 2<sup>a</sup> - 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 per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

#### **4 livello: operaio qualificato super**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali altamente qualificate, acquisite, per pratica e per titolo, che consentono loro di svolgere le attività di preparazione agricola che richiedono competenza sia sul processo lavorativo che sul prodotto, nonché di intervenire su più fasi lavorative con autonomia operativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti a operazioni di campionatura, cernita e/o confezionamento dei prodotti ortofrutticoli sia in campo che in magazzino, conduttore macchine leggere e carri raccolta, potatore in genere, addetto alle operazioni di governo ordinario in allevamenti (bovini, suini, ovini, ittici ed avicoli), addetto di sala e cucina con qualifica di aiuto in azienda agrituristica, addetto alla guardiania /giurata/custode in azienda faunistico-venatoria, addetto allo spaccio aziendale,

addetto alla vendita diretta; assistente alle attività ludico – ricreative – sportive in agriturismo, se dotato di tesserino abilitativo.

Operaio addetto alla manutenzione del verde.

### **3 livello: operaio qualificato (tempo determinato)**

Sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in possesso di diploma di scuola superiore inerente le mansioni richieste ovvero di qualificante capacità professionali e specifiche conoscenze, che consentano loro di intervenire su singole mansioni attività e fasi lavorative richiedenti sicura manualità e conoscenza professionale, acquisita per pratica e/o per titolo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: raccolta prodotti ortofrutticoli con selezione e confezionamento in campo o in magazzino, trapianto ortaggi, trapianto in genere, lavori manuali in serra e fungaie, diradamento, addetto di sala e di cucina in azienda agrituristica, addetto al maneggio, addetto al banco bar in azienda agrituristica, addetto d'ordine alle attività didattiche ludico – ricreative – sportive e di custodia in azienda agrituristica, guardia in azienda faunistico - venatoria. I lavoratori assunti al terzo livello dotati di diploma in materia agraria e inerente le mansioni di avviamento decorso un periodo continuativo pari a 4 mesi, verranno classificati al quarto livello qualificato super.

### **AREA 3ª - DECLARATORIA**

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

### **2 livello: comune A**

Sono inquadrati in questo livello parametrico Comune A esclusivamente i lavoratori in grado di intervenire su singola fase e mansione del processo produttivo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti alla raccolta agevolata e/o meccanica in campo, la raccolta manuale con selezione e calibratura e/o controllo dei prodotti ortofrutticoli in campo, vangatore-zappatore-roncatore, addetto al governo alla pulizia del bestiame in azienda agrituristica con maneggio, addetti alla pulizia in genere delle parti comuni alle aziende agrituristiche, lavapiatti in azienda agrituristica.

### **1 livello: comune B**

Appartengono al 1° livello parametrico Comune B, a partire dal 01/06/2017, i lavoratori addetti a mansioni esecutive generiche e semplici nell'ambito di una sola fase lavorativa come indicata all'atto dell'avviamento, comunque non richiedente alcun requisito professionale specifico o curriculare od esperienza pratica maturata; a titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili, compiti e mansioni: raccolta generica alla rinfusa di prodotti agricoli ed ortofrutticoli, senza selezione e controllo.

## **NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO**

### **ART. 18 ORARIO DI LAVORO**

#### **1) Orario di Lavoro**

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

L'orario ordinario settimanale è così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, ai sensi del 5° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 25/05/2010, ovvero 8 ore giornaliere dal lunedì al giovedì, 7 ore al venerdì distribuite su cinque giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto all'art. 34, secondo comma, del vigente C.C.N.L.. L'azienda, in ogni caso, informerà tramite apposita comunicazione l'orario aziendale praticato.

## **2) Variazione di orario**

Salvo quanto sopra ovvero in assenza di determinazioni aziendali sulla base di quanto previsto dall'art. 3, 2° comma, del D.Lgs. 08/04/2003, n. 66, e nei limiti di cui sopra indicativamente tra il 1° luglio ed il 31 ottobre, è possibile la effettuazione di un orario ordinario fino a 44 ore settimanali, in base alle esigenze produttive ed organizzative aziendali, con particolare riferimento al settore ortofrutticolo, previa preventiva informazione alle rappresentanze aziendali e/o sindacali, concernente le modalità di svolgimento e degli eventuali recuperi. In base a particolari esigenze produttive, potrà essere individuato un diverso periodo di effettuazione dell'orario ordinario di cui si tratta.

Tale maggiorazione di orario ordinario settimanale potrà indicativamente essere svolto nel limite di 1 ora giornaliera e comunque, per casi particolari, nei limiti di legge, ed a fronte di una contestuale programmazione del recupero in altro periodo dello stesso anno solare. Il recupero di questo maggiore orario ordinario non dà luogo ad alcuna maggiorazione di cui all'art. 21 del presente CPL, ad esclusione delle prestazioni di lavoro a turni, notturno e festivo. Per i lavoratori a tempo indeterminato, le parti convengono che il recupero possa riguardare anche le situazioni di ore non lavorate a causa di intemperie.

## **3) Lavoro Notturno**

Sulla base dell'art. 43 del CCNL vigente, si considera lavoro notturno quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

## **4) Lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario è, sulla base dell'art. 43 del CCNL vigente, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro, giornaliero e/o settimanale e/o part-time (oltre il lavoro supplementare), come previsto ai punti precedenti, fermi restando i limiti previsti dalla legge di 3 ore giornaliere e le 18 settimanali. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore. Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e notturno, sono fissate all'art. 19 del presente C.P.L.

## **5) Lavoro supplementare – part-time**

Il lavoro supplementare, qualora previsto nei contratti di cui all'art. 17 CCNL e dell'art. 6 del presente CPL, è quello eventualmente eseguito oltre l'orario contrattuale di lavoro previsto dal contratto individuale, fermi restando i limiti di due ore giornaliere e di 100 ore annuali complessive e il consenso del lavoratore interessato.

## **6) Attività zootecniche / agrituristiche / vendita diretta**

Ai sensi del 4° comma dell'art. 34 del vigente CCNL, per le attività zootecniche, le attività di vendita diretta svolte anche presso fiere, mercati ed altre manifestazioni e le attività

agrituristiche, quali attività di cucina / sala / piano / maneggio / attività culturali e sportive, l'orario ordinario come sopra determinato di 39 ore, potrà essere distribuito su sei giorni.

Ciò vale sia per gli operai a tempo indeterminato che per gli operai a tempo determinato. Se, per esigenza aziendale, fosse richiesta prestazione di lavoro nella giornata di domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana stabilito preventivamente.

### **IMPEGNO A VERBALE**

A seguito di straordinarie necessità produttive, le parti valuteranno la possibilità di ampliare il ricorso alla maggiorazione di orario di cui al punto 2) e ciò entro i limiti di cui all'art. 34 secondo comma del vigente C.C.N.L.

### **ART. 19 FERIE E RIPOSI COMPENSATIVI**

Agli operai con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative, nonché il godimento di n. 4 giornate di permessi per ex festività soppresse.

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.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie e dei permessi, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e delle richieste dei lavoratori nell'ambito del calendario annuo; tale calendario sarà possibilmente redatto entro il 31 marzo di ogni anno. I lavoratori interessati dovranno comunicare i rispettivi calendari entro il 28 febbraio di ogni anno. In caso di mancata segnalazione, il calendario è disposto dal datore di lavoro, per il godimento effettivo del periodo feriale annuale spettante.

Le ferie devono essere usufruite entro i termini previsti dalla Legge.

Il periodo minimo di ferie annuali previsto dalla Legge, pari a 4 settimane, va goduto per almeno 2 settimane continuative nell'anno di maturazione, ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. 213/2004. Eventuali residui potranno essere goduti nei 18 mesi successivi al termine dell'anno solare, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003.

### **ART. 20 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO**

A parziale modifica di quanto stabilito all'art. 42 del vigente C.C.N.L., si considera:

- a) **LAVORO STRAORDINARIO:** quello eseguito oltre il normale orario aziendale stabilito sulla base dell'art. 18 del presente CPL.
- b) **LAVORO FESTIVO:** quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi, di cui all'art. 42 del vigente C.C.N.L.
- c) **LAVORO NOTTURNO:** come previsto all'art. 18 del presente CPL, per lavoro notturno si intende quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6, nei periodi in cui è vigente l'ora solare e dalle 22,00 alle 5,00 nei periodi in cui è vigente l'ora legale.

Le prestazioni di cui sopra dovranno essere eseguite, a richiesta del datore di lavoro, per i casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, dandone normalmente comunicazione, in via preventiva, alle rappresentanze sindacali aziendali.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione, visto l'art. 42 C.C.N.L. e l'art. 6 del presente C.P.L., sono le seguenti:

- LAVORO STRAORDINARIO	25%
- LAVORO FESTIVO	40%
- LAVORO NOTTURNO	40%
- LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO	50%
- LAVORO NOTTURNO FESTIVO	60%
- LAVORO FESTIVO / NOTTURNO IN AZIENDA AGRITURISTICA PART – TIME ex art. 6 C.P.L.	20%
- LAVORO SUPPLEMENTARE PART-TIME	10%
- LAVORO STRAORDINARIO PART-TIME	25%

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal "3° elemento" questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

#### **ART. 21 TURNI DI LAVORO**

Per turno di lavoro, si intende la prestazione effettuata in orari avvicendati e successivi predefiniti; il turno di lavoro stesso costituisce l'intero orario contrattuale giornaliero di ciascun lavoratore adibito ai turni.

Per lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici o riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, fatto salvo quanto previsto all'art. 42 del vigente C.C.N.L., si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15% sulla retribuzione con l'aggiunta, se previsto, del "3° Elemento", ma nella misura in atto per le ordinarie.

#### **ART. 22 PERMESSI STRAORDINARI**

A modifica ed integrazione dell'art. 38 del vigente C.C.N.L. si stabilisce quanto segue:

a) permessi straordinari per matrimonio. In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni;

b) permessi straordinari per decesso di parenti. In caso di decesso di parenti e conviventi entro il secondo grado l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni, per il personale a tempo determinato tale permesso verrà goduto in proporzione alla durata del rapporto ed in specie da 1-100: 1 giorno; da 101-151: 2 giorni; oltre 152: 3 giorni.

Ai fini della applicazione della presente norma si valuteranno le giornate dell'anno precedente alla richiesta e per il personale neo assunto dal numero delle giornate previste all'atto dell'assunzione se superiore a quelle già rese nell'anno.

c) oltre a quanto previsto per legge in casi motivati e documentabili nel rispetto delle compatibilità aziendali, è possibile la concessione di permessi giornalieri e/o aspettative non

retribuite, per un periodo massimo di 90 giorni nell'anno, per lavoratori agricoli a tempo indeterminato e/o familiari di soggetti "deboli".

d) le parti rinviando, per quanto attiene la tutela della maternità e della paternità, a quanto disposto dal D.L.vo 151/2001 ed alla legge 8 marzo 2000, n. 53.

In generale, salvo il caso di forza maggiore, per poter fruire dei permessi il dipendente ha l'onere di inoltrare la richiesta con preavviso di almeno tre giorni e ciò sia in caso di permesso e/o aspettativa retribuita o non retribuita.

### NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

#### **ART. 23 SALARIO**

Ai sensi degli artt. 13, 31, 32, 44 e 49 del vigente C.C.N.L. le parti confermano che la corresponsione del salario avverrà per il lavoro e l'orario effettivamente prestato ed in relazione alle mansioni per le quali è avvenuta l'assunzione, perfezionata ai sensi di legge e di contratto.

Tra le Parti si concorda, con effetto dal 01/06/2017, sulla base dell'art. 2 del vigente CCNL, l'aumento del salario contrattuale vigente al 31/12/2015, sia per il personale O.T.I. che O.T.D., tradizionale e florovivaistico, nella misura del 2,5%.

Con effetto dal 01/06/2017 unicamente per il livello Comune B – primo livello parametrico è riconosciuto un incremento pari ad € 0,49 orarie e così per definire un salario orario, comprensivo del terzo elemento, pari ad € 8,00.

Di norma il salario mensile è corrisposto entro il 10 del mese successivo alla maturazione.

**NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA.** Le parti si danno atto che, a livello nazionale, in data 14/01/2013, è stato raggiunto l'accordo di interpretazione autentica, che qui si intende integralmente recepito: "La determinazione dell'orario ordinario di lavoro, e dunque della relativa retribuzione, si ricava dal combinato disposto di diverse norme della contrattazione collettiva, a partire dagli articoli 30, 40 e 45 del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006 (i cui testi corrispondono integralmente o sostanzialmente agli articoli 34, 44 e 49 del vigente C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010).

L'art. 40 del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006 (il cui testo corrisponde integralmente all'art. 44 del vigente C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010) deve essere interpretato nel senso che la durata della prestazione lavorativa può anche essere inferiore a quella ordinariamente prevista dall'art. 30 citato qualora intervengano calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non

*retribuiti*, etc.) che – non consentendo l'esecuzione dei lavori – ritardino l'inizio, ovvero anticipino il termine o comunque interrompano l'orario di lavoro normale.

Le interruzioni devono essere giustificate dalle causali sopra indicate e coerenti in termini di durata; le stesse non possono rappresentare fenomeni generalizzati. Gli operai agricoli a tempo determinato hanno diritto alla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata, sulla base delle retribuzioni orarie previste dal contratto provinciale di lavoro, salvo che rimangano a disposizione del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo.

Restano salve le disposizioni in materia di orario di lavoro e retribuzione contenute nei contratti provinciali di lavoro.

#### **ART. 24 SALARIO PER OBIETTIVI E DETASSAZIONE**

Le parti si rendono disponibili in caso di significative modifiche normative ad incontrarsi, onde discutere della eventuale applicabilità a livello provinciale di quanto previsto in tema dall' art. 2 CCNL 22/10/2014.

Per quanto riguarda la detassazione, le Parti si riportano a quanto previsto dal Decreto Interministeriale 25/03/2016 e dalla circolare Ag. Entrate n. 28/E del 15/06/2016.

#### **ART. 25 CALAMITÀ ATMOSFERICHE E SITUAZIONI DI CRISI – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE.**

Nelle aziende colpite da eventi calamitosi o situazioni di crisi di mercato accertati dagli organi preposti che compromettono significative quantità del raccolto, tali da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi, le parti sindacali provinciali valuteranno l'opportunità di convenire specifiche condizioni che consentano l'effettuazione di tutte le operazioni colturali necessarie, compresa la raccolta del prodotto; tale incontro avverrà a richiesta datoriale entro 3 giorni dall'evento calamitoso.

Gli eventuali accordi tra le parti saranno perfezionati attraverso apposite convenzioni a livello aziendale, interaziendale settoriale e/o territoriale.

Nell'ambito degli strumenti convenzionali di cui sopra, che saranno sottoscritti congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente C.P.L., le Parti prenderanno a riferimento, per le operazioni colturali da svolgersi nell'ambito del periodo di crisi di mercato / calamità atmosferiche, la non derogabilità della retribuzione, definita dal CCNL, all'art. 49, 13° comma, e dall'allegato 1.

#### **ART. 26 ANTICIPO IND. ECONOMICHE PUBBLICHE**

Le parti si riportano a quanto previsto dall'art. 64 del CCNL del 22/10/2014.

Relativamente alla malattia si conviene quanto segue:

- a) Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare al datore di lavoro il numero di protocollo dell'invio telematico e comunque il certificato relativo entro due giorni, a mezzo telefono, raccomandata A/R, posta elettronica, fax o mezzi analoghi;

b) Il tardivo invio della comunicazione comporta la perdita dell'indennità di malattia per tutti i giorni di ritardo.

L'obbligo di comunicazione della malattia e/o dell'infortunio non professionale e dell'invio del certificato è previsto anche in caso di ricovero ospedaliero.

Fermi restando gli obblighi del datore di lavoro a corrispondere i trattamenti di anticipazione in caso di eventi infortunistici, così come previsto dal CCNL e dalla legge n. 81/07, le parti di attiveranno nei confronti dell'istituto (INAIL), per sollecitare la definizione delle necessarie procedure applicative.

A riguardo si condivide inoltre l'esigenza di procedere all'attivazione di un tavolo di confronto con le sedi provinciali INPS ed INAIL per valutare la complessiva situazione.

#### **ART. 27 CIMAAV - EBAT**

Le parti, sulla base di quanto disposto dagli artt. 6, 8, 9, 10 e 67 del vigente CCNL in merito al dettato di cui al "Protocollo d'intesa (all. 10 al CCNL) " in tema di "tutela della salute e sicurezza dei lavoratori", visto l'accordo 30 luglio 2012 in materia di "Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse Extra Legem", visto l'art. 62 del vigente CCNL, visto l'art. 4 del presente C.P.L.: e la premessa allo stesso articolato, si impegnano ad attuare il completamento delle competenze della attuale Cassa Extra Legem, CIMAAV - EBAT, nel senso della bilateralità, ridefinendo - previa modifica statutaria - la Cassa come CIMAAV - EBAT, quali ad esempio formazione ed informazione in materia di sicurezza del lavoro, anche per le nuove assunzioni, le visite all'atto dell'assunzione, i comitati paritetici come istituiti o istituendi (ad oggi Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, accordo del 11/09/1997), formazione dei RLST e gestione degli stessi quando istituiti, corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri. Quanto sopra previa la valutazione circa la compatibilità contributiva.

Le parti convengono, preso atto dell'esito della sperimentazione avviata con il C.P.L. del 29 luglio 2004, di stabilizzare l'assetto normativo concernente la integrazione, al lavoratore, della previdenza di cui al presente articolo, in particolare, anche attraverso una norma di consolidamento dell'attuale prassi tesa ad anticipare l'integrazione di malattia / infortunio, sia per il personale O.T.I.ND. , sia per il personale O.T.D. in costanza di rapporto, previa domanda del soggetto interessato e meccanismi contrattuali di garanzia di recupero in caso di eventuale revoca del beneficio da parte degli enti interessati.

Entro il 31/12/2017 sarà redatto dalla parti apposito atto regolamentare di carattere pattizio, che dovrà essere recepito in seno al fondo CIMAAV - EBAT in raccordo con le altre componenti sindacali e datoriali firmatarie del presente contratto per le aziende del settore cooperativo.

A parziale modifica ed integrazione dell'art. 27 del precedente C.P.L. si conviene, con effetto dal 01/05/2017:

a) Ai lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro verrà riconosciuto anche per i primi tre giorni di astensione dal lavoro un contributo pari a quello previsto per l'integrazione del trattamento INAIL dal 4<sup>o</sup> al 20<sup>o</sup> giorno.

b) Al personale OTI e OTD è riconosciuta a far tempo dall'1/06/2017 una indennità integrativa, come appresso stabilita

c)

1 - Malattia

Dal 4 al 20 giorno (escluse festività e domeniche) € 20 al giorno

Dal 21 al 180 giorno € 11,50 al giorno

Per ogni evento con prognosi di altri 7 giorni lavorativi al lavoratore è inoltre corrisposta una somma forfettaria di € 22,00.

2 -Infortunio

Dal 4 al 90 giorno € 17 al giorno

Dal 91esimo giorno € 6,50 al giorno

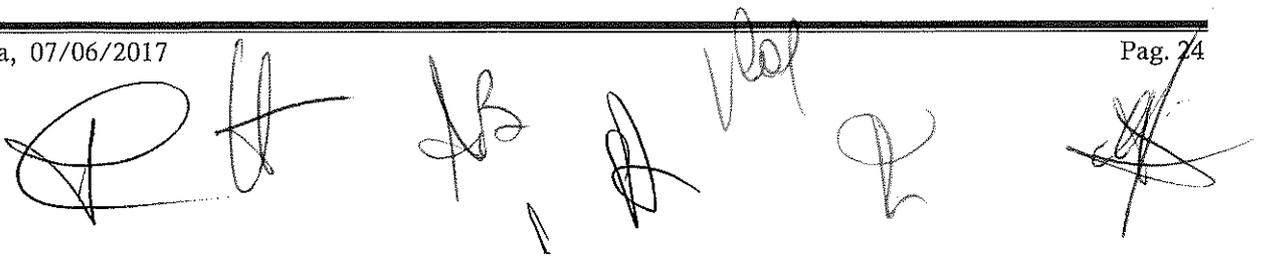
d) Integrazione al reddito familiare per le lavoratrici madri: alle lavoratrici madri aventi diritto alle prestazioni INPS, è corrisposta, a decorrere dall'01/06/2017; una indennità a forfait "una tantum", in connessione alla erogazione della prestazione INPS di maternità a titolo di integrazione del reddito familiare della lavoratrice madre o del lavoratore padre, se operaio agricolo, pari a € 900,00 per ogni figlio nato. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del C.d.A. della Cassa Extralegem, verranno disciplinate le modalità ed i limiti dell'erogazione.

e) Le indennità di cui al punto 2 del regolamento CIMAAV - EBAT potranno essere erogate, previa valutazione da parte del C.d.A. del Fondo, entro tre mesi dalla presentazione della domanda di prestazione CIMAAV - EBAT, in deroga a quanto previsto al punto F, qualora l'azienda datrice di lavoro non abbia eventi di morosità correnti o pregressi nei confronti della cassa. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del c.d.a. della Cassa Extralegem vennero disciplinate le modalità di attuazione del presente punto, anche con riferimento a quanto sancito al comma 2 del presente articolo, relativamente alla possibile anticipazione degli indennizzi.

f) La Cassa CIMAAV - EBAT è impegnata in rapporto con il Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza in Agricoltura a predisporre in materia di tutela della salute ed infortuni materiale informativo ad uso della manodopera in stesura multilinguistica.

g) Relativamente agli impegni di spesa le parti rinviando a quanto previsto all'art. 7 dello Statuto CIMAAV - EBAT e al punto 1, lettera c), del Regolamento CIMAAV - EBAT, impegnandosi ad incontrarsi per la revisione degli aspetti prestazionali ed eventualmente contributivi, fatto salvo il principio dell'autonomia e dell'equilibrio prestazionale tra la componente delle separate gestioni relative alle aziende private e di quelle delle aziende cooperative.

h) Alla luce di quanto previsto dall'art. 25 del presente C.P.L., solo per il personale O.T.IND., in relazione alla legge n. 81/2006, le parti convengono sulla opportunità che la CIMAAV - EBAT anticipi la quota integrativa relativa agli eventi di malattia ed infortunio e ciò a semplice



presentazione della busta paga da parte del dipendente; le parti danno mandato ai propri rappresentanti in seno alla Cassa per predisporre gli appositi atti normativi e di regolamentazione in relazione a quanto sopra.

#### **ART. 28 MAGGIORAZIONE INCARICO DI "CAPO"**

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, verrà riconosciuta, per il periodo dell'incarico, la corresponsione di una indennità di funzione del 6% se operaio agricolo e del 10% se florovivaista sulla retribuzione lorda complessiva.

La maggiorazione per l'incarico di "capo" è da intendersi decaduta quando il lavoratore stesso non espleti più l'attività che ne aveva giustificato l'attribuzione.

#### **ART. 29 MAGGIORAZIONI PROFESSIONALI**

Ai lavoratori inquadrati dal 6 livello parametrico, specializzato intermedio, addetti a mansioni di coordinamento e gestione svolte in realtà aziendali in cui i piani colturali e le dimensioni organizzative e territoriali richiedano strutturalmente flessibilità di orario, disponibilità e/o mobilità anche in comuni diversi o per distanze comunque superiori a 50 km. viene viceversa, in alternativa alla indennità di funzione prevista come maggiorazione per il capo, riconosciuta una indennità del 8% sempre sulla retribuzione lorda complessiva per gli operai agricoli e del 12% per operai florovivaisti.

#### **ART. 30 MENSA E REFETTORI**

Le aziende agricole, secondo la effettiva possibilità, metteranno a disposizione dei lavoratori un locale da usare ad uso refettorio. Per la fruizione di servizio mensa, qualora ciò sia possibile ed effettivo e comunque in funzione delle realtà aziendali, della consistenza dell'organico e dell'economicità del servizio, potranno essere perfezionate intese aziendali, prevedendo compartecipazione economica ai costi.

#### **ART. 31 CASSA INTEGRAZIONE SALARI**

In caso di messa in Cassa Integrazione, il datore di lavoro corrisponderà all'operaio agricolo a tempo indeterminato una integrazione dell'indennità di legge pari al 16% del salario tabellare del mese in cui l'operaio viene posto in cassa integrazione riferito alla qualifica di appartenenza e relativi scatti.

#### **ART. 32 TRATTAMENTO DI PRESTITO PER INFORTUNIO SUL LAVORO**

In relazione alla anticipazione del trattenuto INAIL ci si riporta a quanto già dedotto all'art. del presente C.P.L.; in attesa degli opportuni chiarimenti avuto comunque riguardo all'art. 64 del vigente CCNL, agli operai a tempo indeterminato colpiti da infortunio sul lavoro, ferma restando la conservazione del posto di lavoro contrattualmente stabilita, il datore di lavoro corrisponderà a titolo di prestito il salario tabellare; le somme anticipate dovranno essere restituite dal lavoratore al momento dell'incasso delle indennità relative corrispostegli

dall'INAIL al netto della retribuzione giornaliera relativa al giorno in cui è occorso l'infortunio e di quella spettante per i tre giorni successivi (carenza assicuratrice prevista dalla legge).

**ART. 33 RIMBORSI SPESE**

Al riguardo si applica l'art. 55 del CCNL del 22/10/2014.

**ART. 34 CONTRIBUTO CIMAAV - EBAT e di ASSISTENZA CONTRATTUALE - CAC**

Con decorrenza dal 1/01/2017 il contributo giornaliero CIMAAV – EBAT ordinario è pari ad € 0,4342 di cui 0,2372 a carico del datore di lavoro ed € 0,1970 a carico del lavoratore. Il contributo CAC è fissato, dal 1/01/2017, pari ad € 0,2158 giornaliero, di cui € 0,1230 a carico del datore di lavoro ed € 0,0928 a carico del lavoratore.

Le Parti convengono inoltre la misura del contributo CIMAAV – EBAT per il finanziamento della bilateralità, secondo specifiche intese, nella misura di € 0,10 giornaliero di cui € 0,070 a carico del datore di lavoro sulla base delle seguenti indicazioni: € 0,040 per le attività della sicurezza, € 0,030 per il Welfare aziendale ed € 0,030 a carico del lavoratore per le attività di Welfare contrattuale. All'uopo, nell'ambito della gestione CIMAAV – EBAT verrà creato un apposito fondo dedicato e di scopo.

Pertanto, il contributo CIMAAV – EBAT totale, per tutte le contribuzioni in escussione, indipendentemente dalla competenza, dal 1/01/2017 è pari ad € 0,75 giornalieri.

Le modalità di escussione del contributo assistenza contrattuale, sempre salvi gli accordi e gli usi ad oggi in essere, saranno definite da apposite intese da perfezionarsi successivamente; il CAC è comunque escusso per il tramite della cassa extralegem CIMAAV – EBAT mediante convenzione non onerosa. Annualmente le parti potranno definire, con appositi accordi, la misura del contributo giornaliero per l'integrazione malattia, infortuni e per le ulteriori attività prestazionali della cassa extralegem, nonché per il contributo di assistenza contrattuale provinciale.

**NORME DI TUTELA SINDACALE**

**ART. 35 DIRITTI SINDACALI**

Previa comunicazione alle Organizzazioni datoriali provinciali con un preavviso minimo di gg. 2 o alle aziende con preavviso di 48 ore, sono possibili assemblee retribuite, per tematiche di carattere generale, fuori dai locali dell'azienda per un massimo di 4 ore annue nell'ambito delle 13 ore retribuite di assemblea riconosciute dal CCNL.

**ART. 36 QUOTE SINDACALI PER DELEGA**

In relazione a quanto disposto dall'art. 86 del vigente CCNL, e preso atto che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con criteri che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale, la

quota sindacale per delega del valore pari all'1% della retribuzione mensile percepita dal lavoratore al netto delle trattenute previdenziali, fiscali e degli assegni familiari; la quota è escussa mensilmente dalle aziende per gli operai a tempo indeterminato e determinato che abbiano debitamente sottoscritto l'apposito modulo individuale di delega. Il pagamento è effettuato trimestralmente secondo le opportune istruzioni, fornite dalle OO.SS. provinciali. Per il personale OTD la delega conferita all'atto della prima assunzione si intende automaticamente prorogata salva revoca espressa.

### **ART. 37 – SICUREZZA DEL LAVORO**

Le parti rimandano per quanto attiene al RLST ed alla gestione degli stessi, espressamente a quanto previsto dalle norme di natura contrattuale a carattere nazionale vigenti ed implementande.

### **NORME FINALI**

### **ART. 38 NORME DISCIPLINARI – OPERAI AGRICOLI**

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87 del C.C.N.L.. Sono fatte salve le norme di cui all'art. 76 del vigente CCNI per il settore florovivaistico.

L'inosservanza da parte dell'operaio dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari conservativi, secondo la gravità del comportamento e la eventuale recidiva:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa, da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) licenziamento disciplinare.

Nei casi di cui alle lettere b), c), d) ed e) il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dell'operaio senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/70, l'operaio potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Per quanto non disciplinato le parti rinviano al dettato di cui all'art. 7 della Legge n. 300/70.

L'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicitate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di

prima mancanza. In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore, secondo gravità:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, anche lievi, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;
- 8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
- 10) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 11) ripetute violazioni delle disposizioni relative all'uso dei mezzi di protezione antinfortunistica.

#### **ART. 39 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO**

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 vigente.

#### **GIUSTA CAUSA – LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**

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:

- 1) rissa o vie di fatto nell'azienda;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 3) gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 4) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 5) furto in azienda;
- 6) danneggiamento volontario di impianti, di macchinari o di materiali, coltivazioni, immobili aziendali;
- 7) danneggiamento volontario o messa fuori uso di dispositivi antinfortunistici;
- 8) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per la azienda ;

- 9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
- 10) insubordinazione grave verso i superiori o diretti rappresentanti nell'azienda;
- 11) le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;

### 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; l'adesione dell'azienda a programmi comunitari tali da comportare un minore utilizzo di manodopera, in specie agroambientale, set-aside, ecc.;
- La radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- La cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- L'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- L'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata A/R e contenere i motivi che lo hanno determinato. L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale, la quale esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, co. 2, della legge 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici.

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

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

- Due mesi nel caso di licenziamento.
- Un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

### ART. 40 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 potrà 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.

#### **ART. 41 MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE E DEGLI "ISTITUTI"**

Il pagamento della retribuzione per le varie figure di operai avverrà nel seguente modo:

- 1) Per gli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato (avventizi) la retribuzione per le ore di lavoro effettuate verrà erogata entro i primi dieci giorni del mese successivo la prestazione lavorativa;
- 2) Per gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la retribuzione verrà erogata entro i primi dieci giorni del mese successivo la prestazione lavorativa.

Per tutti gli operai a tempo indeterminato e/o le figure ad esso assimilati, gli "Istituti" previsti dai vigenti Contratti di lavoro sono erogati alle seguenti scadenze:

- la 13° mensilità, pari alla retribuzione, di cui all'art. 51 CCNL, del mese di dicembre, deve essere corrisposta entro il 24 dicembre di ogni anno;
- la 14° mensilità, pari alla retribuzione, di cui all'art. 52 CCNL, del mese di aprile, deve essere corrisposta al 30 aprile di ogni anno;
- fatto salvo quanto previsto dal Decreto Legislativo 8/04/2003, n. 66, l'eventuale indennità compensativa ferie non godute, calcolata sul salario in vigore nel mese di dicembre, deve essere corrisposta, fermo restando quanto disposto all'art. 18 del presente CPL in tema di ferie, entro il 10 gennaio di ogni anno;
- le festività nazionali ed infrasettimanali debbono essere retribuite nel mese nel quale ricorrono;
- tutti gli istituti contrattuali sono calcolati utilizzando i seguenti divisori e coefficienti contrattuali: la paga oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26 o moltiplicando quella oraria per 6,5, come previsto dall'art. 49 del vigente CCNL.

#### **ART. 42 ABROGAZIONE DI NORME**

Sono abrogate tutte le norme disciplinate o comunque in contrasto col presente articolato, ed in particolare si intendono abrogate tutte le normative previste dal CIPL del 7/12/88, comprese tutte le norme previste per i lavoratori di mietitura e trebbiatura di grano e riso. È altresì abrogato tutto il CIPL 8/7/93 e tutto l'accordo 9/7/96, C.P.L. del 19/06/2000 e C.P.L. del 27/07/2004, ed i successivi C.P.L. in quanto non richiamati nel testo odierno.

Agli operai agricoli della provincia di Bologna, a far tempo dalla entrata in vigore del presente CPL si applicano pertanto, in via esclusiva, le normative previste dal CCNL 22/10/2014, del CPL 18/07/2008, del CPL 18/01/2013, quando non modificate dal presente articolato.

#### **ART. 43 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore da qualsiasi fonte contrattuale comunque acquisiti.

**ART. 44 STESURA E STAMPA**

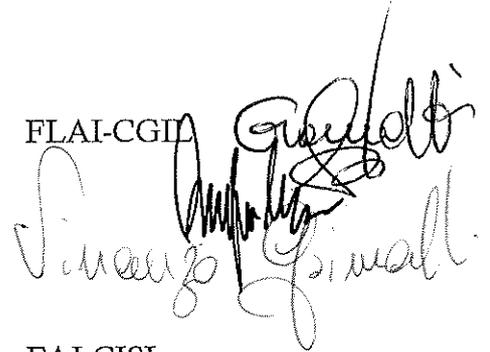
Entro il 31/12/2017 si procederà alla stesura definitiva e alla stampa del presente CPL.

Bologna, 7 giugno 2017

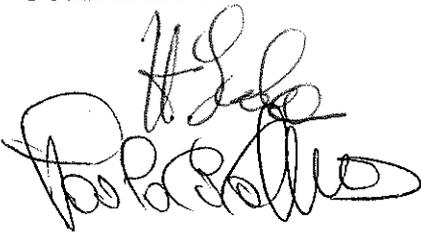
CONFAGRICOLTURA



FLAI-CGIL



COLDIRETTI



FAI-CISL



CIA



UILA-UIL

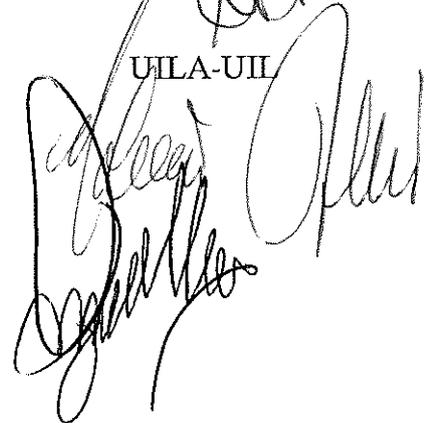


TABELLE SALARIALI CON VIGENZA DAL 01/06/2017

SETTORE TRADIZIONALE

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° GIUGNO 2017

Livello e Qualifica	Salario contrattuale al 1/1/2014	Aumento C.C.N.L. 01/05/2015	Salario contrattuale al 31/12/2015 con Aumento C.C.N.L. al 01/05/2015 e, per il 1° livello - Comune B, in aumento ex art. 24 C.P.L. 07/06/2017, pari ad € 0,49 orarie	Aumento C.P.L. 01/06/2017 (2,5%)	Salario Totale al 01/06/2017	3° Elemento (30,44%)	Salario Contrattuale al 01/06/2017	Straordinario Feriale 25%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,65%
7 Liv. Spec. Sup.	9,37	0,17	9,54	0,24	9,78	2,98	12,75	15,20	16,66	17,64	0,84
6 Liv. Spec. Intern.	8,91	0,16	9,07	0,23	9,30	2,83	12,13	14,45	15,85	16,78	0,80
5 Liv. Specializz.	8,88	0,16	9,04	0,23	9,27	2,82	12,09	14,40	15,79	16,72	0,80
4 Liv. Qual. Sup.	8,21	0,15	8,36	0,21	8,57	2,61	11,17	13,32	14,60	15,46	0,74
3 Liv. Qualif.	7,72	0,14	7,86	0,20	8,06	2,45	10,51	12,52	13,73	14,54	0,70
2 Liv. Comuni A	7,07	0,13	7,20	0,18	7,38	2,25	9,62	11,47	12,57	13,31	0,64
1 Liv. Comuni B	5,39	0,10	5,49	0,15	5,63	1,87	8,00	9,53	10,45	11,06	0,53
Norma Transitoria Comune B art. 16 CPL 18/01/2013	5,39	0,10	5,49	0,14	5,63	1,71	7,34	8,75	9,59	10,15	0,49

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° GIUGNO 2017

Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 01/1/2014	Aumento C.C.N.L. 01/05/2015	Salario Contrattuale con Aumento C.C.N.L. al 31/12/2015	Aumento C.P.L. 1/06/2017 (2,5%)	Salario contrattuale dal 01/06/2017
7 Liv. Spec. Sup.	1629,88	29,34	1659,22	41,48	1700,70
6 Liv. Spec. Intern.	1543,44	27,78	1571,22	39,28	1610,50
5 Liv. Specializz.	1395,77	27,64	1423,41	35,99	1459,40
4 Liv. Qual. Sup.	1414,07	25,45	1439,52	35,99	1475,51

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.

Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	12,78	25,56	38,34	51,12	63,90
6 Liv. Spec. Intern.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
5 Liv. Specializz.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
4 Liv. Qual. Sup.	11,93	23,86	35,79	47,72	59,65

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO 1° GIUGNO 2017

Livello e Qualifica	Salario contrattuale al 01/11/2014	Aumento C.C.N.L. 01/05/2015	Salario contrattuale con Aumento C.C.N.L. al 31/12/2015	Aumento C.P.L. 1/06/2017 (2,5%)	Salario Totale al 01/06/2017	3° Elemento (30,44%)	Salario contrattuale al 1/06/2017	Straordinario Feriale 29%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	9,54	0,17	9,71	0,24	9,95	3,03	12,98	15,87	16,97	17,96	0,86
6 Liv. Spec. Intern. Ex Op. Mot.	9,22	0,17	9,39	0,23	9,62	2,93	12,55	15,34	16,40	17,36	0,83
5 Liv. Specializz.	9,05	0,16	9,21	0,23	9,44	2,87	12,32	15,06	16,10	17,04	0,81
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	8,35	0,15	8,50	0,21	8,71	2,65	11,36	13,89	14,85	15,72	0,75
3 Liv. Qualificato	8,14	0,15	8,29	0,21	8,49	2,59	11,08	13,54	14,48	15,33	0,73
2 Liv. Comuni	7,25	0,13	7,38	0,18	7,57	2,30	9,87	12,06	12,89	13,65	0,65

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° GIUGNO 2017

Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 01/11/2014	Aumento C.C.N.L. 01/05/2015	Salario contrattuale con Aumento C.C.N.L. al 31/12/2015	Aumento C.P.L. 1/06/2017 (2,5%)	Salario contrattuale dal 01/06/2017
7 Liv. Spec. Sup.	9,57	0,17	9,74	0,24	9,99
6 Liv. Spec. Intern. Ex Op. Mot.	9,22	0,17	9,39	0,23	9,62
5 Liv. Specializz.	9,09	0,16	9,25	0,23	9,48
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	8,38	0,15	8,53	0,21	8,74
3 Liv. Qualificato	8,16	0,15	8,31	0,21	8,51
2 Liv. Comuni	7,27	0,13	7,40	0,19	7,59

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.

Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	0,08	0,16	0,24	0,32	0,40
6 Liv. Spec. Intern. Ex Op. Mot.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
5 Liv. Specializz.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
3 Liv. Qualificato	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
2 Liv. Comuni	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30