

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Il giorno 13 luglio 2017 in Reggio Emilia, presso la Sede di Confagricoltura Reggio Emilia

Confagricoltura Reggio Emilia,
Tra
rappresentata dai Sigg.ri Marcello
Bonvicini, Roberto Iotti e Silvano
Filippi

Coldiretti Reggio Emilia,
rappresentata dal Sig. Assuero
Zampini

Confederazione Italiana Agricoltori
di Reggio Emilia,
rappresentata dai sigg. Antenore
Cervi, Annamaria Mora e Stefania
Flammia

e

Federazione Lavoratori Agro-
Industria (FLAI-CGIL),
rappresentata dai Sigg.ri Giovanni
Velotti, Salvatore Coda, Lorena
Campi e Simonetta Gialdi

(FAI-CISL), Federazione Lavoratori
Agro-Industria
rappresentata dai Sigg.ri Vittorio
Daviddi, Piersecolo Mediani,
Archimede Cattani e Daniele Sozzi

(UILA-UIL) Unione Italiana dei
Lavori Agroalimentari,
rappresentata dal Sig. Ennio Rovatti

si è stipulato

il seguente Contratto Provinciale di Lavoro, per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Reggio Emilia, con validità dall'1/1/2016 al 31/12/2019.

**ART. 1
OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Provinciale, unitamente alle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22 Ottobre 2014, che è ovviamente valido per gli articoli o comma di articoli non richiamati dal presente C.P.L., regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro dell' Agricoltura e gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Reggio Emilia.

**ART. 2
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Ad esclusione delle norme per le quali è stata prevista apposita data di entrata in vigore, il presente C.P.L. decorre dal 1/1/2016 e scade il 31/12/2019. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non disdetta da una delle parti contraenti almeno sei (6) mesi prima della scadenza, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro (4) mesi prima della scadenza. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente C.P.L. conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

ART. 3
EFFICACIA DEL CONTRATTO

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



ART. 4
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

ART. 5
CONTRATTI AGGIUNTIVI

Nelle aziende, fra datori di lavoro e lavoratori, potranno essere stipulati contratti aggiuntivi al presente contratto provinciale in cui precisare l'assegnazione delle qualifiche, il numero di giornate lavorative che dovranno essere effettuate nell'azienda nel corso dell'annata agraria, gli orari, i turni di riposo e di lavoro, i problemi della salute, i ritmi di lavoro con riferimento all'ordinarietà, l'organizzazione del lavoro in riferimento al problema della salute e ambiente, tenuto anche conto del DLGS 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni.



ART. 6
RELAZIONI SINDACALI

In attuazione dell'Art. 6 del CCNL viene costituito l'Osservatorio Provinciale sui problemi del lavoro quale unico organismo paritetico provinciale. Esso ha sede presso il comitato IMI che assume le funzioni di segreteria operativa.

Si intende integralmente richiamato il regolamento nazionale sul funzionamento degli osservatori di cui all'allegato n° 7 del CCNL, prevedendo di norma almeno una volta l'anno entro il mese di ottobre, un incontro con gli enti pubblici coinvolti nelle tematiche del lavoro.

Ad integrazione dei compiti e funzioni derivanti dal contratto nazionale e qui riconfermati, l'osservatorio si dovrà riunire almeno una volta l'anno di norma entro il 30 Aprile, per monitorare l'andamento complessivo del settore, l'impiego di manodopera e della sua stabilizzazione, il rispetto delle normative contrattuali, l'emersione dal lavoro nero ed irregolare, con attenzione alle esigenze della manodopera straniera. Inoltre potrà, su richiesta di entrambe le parti interessate da controversie individuali di cui all'Art 87 del CCNL, svolgere una funzione conciliativa.

L'osservatorio avrà inoltre il compito di promuovere la "Formazione Professionale" come previsto dal 2° comma dell'Art. 10 del CCNL 22/10/2014, a tal fine potrà promuovere iniziative locali di formazione professionale, formazione continua, qualificazione e riqualificazione professionale coordinandosi con il sistema di formazione pubblica e i centri di formazione specifici di settore; avrà inoltre il compito di prendere conoscenza ed analizzare il fabbisogno del mercato del lavoro nei diversi settori ed aree produttive anche tramite elaborazioni su dati propri o degli enti pubblici preposti.

Al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro in agricoltura, di renderlo più efficace e trasparente, le parti concordano di attivare uno strumento paritetico e bilaterale definito "sportello informativo".

I compiti dello sportello informativo saranno:



ff ad

- definire al proprio interno il regolamento per il funzionamento
- stipulare accordi con gli enti locali, l'Ufficio Provinciale del Lavoro e la commissione regionale dell'impiego (anche in accordo con gli impegni in materia tra il ministero e le regioni) al fine di:
 - 1) prendere conoscenza ed analizzare il fabbisogno del mercato del lavoro nei diversi settori ed aree produttive;
 - 2) rendere operativo ed agile il ricorso alle convenzioni di lavoro così come definite dalle norme sull'organizzazione del mercato del lavoro.
 - 3) pubblicizzare in modo analitico gli elenchi della manodopera agricola disponibile e delle aziende agricole alla ricerca di personale. Detti elenchi, in riferimento ai lavoratori andranno regolati in quanto a modalità di divulgazione e contenuti tramite apposita convenzione da stipularsi con i Centri per l'Impiego;
 - 4) raccordarsi con istituti professionali scolastici e post-scolastici al fine di dar vita a progetti informativi di orientamento, qualificazione e riqualificazione professionale aderenti alle trasformazioni tecnico-organizzative delle aziende agricole per facilitare sbocchi occupazionali nel settore.

Lo sportello informativo sarà gestito all'interno della struttura operativa del comitato IMI di Reggio Emilia e sarà completamente gratuito.

Lo sportello informativo non gestirà in alcun modo la selezione e l'avviamento al lavoro.

Il presente accordo potrà essere soggetto a verifiche di compatibilità con la materia legislativa e contrattuale in divenire e scadrà alla scadenza del presente contratto.

R. Colan





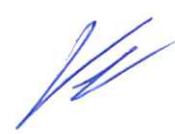
**ART. 7
FORMAZIONE**

Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno due volte l'anno al fine di verificare i fabbisogni formativi territoriali del settore definendo indirizzi ed eventuali strumenti da utilizzare.

A tal fine le parti si attiveranno congiuntamente, nei confronti degli enti pubblici preposti ai vari livelli, per l'attivazione di possibili finanziamenti pubblici.

**ART. 8
INFORMAZIONI SULLE RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI**

Le aziende che prevedono di operare riorganizzazioni, ristrutturazioni riguardanti le proprie strutture fondiarie, anche attraverso investimenti tecnologici che abbiano riflessi sui livelli occupazionali, dovranno informare la R.S.U. aziendale o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali Territoriali.





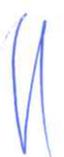
**ART. 9
DEFINIZIONE DI OPERAI AGRICOLI**

Gli operai agricoli si suddividono in:

- 1) Operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato le cui prestazioni si svolgono ininterrottamente presso la stessa azienda.

Si instaura lo stesso rapporto di lavoro anche per tutti gli operai che effettueranno almeno 180 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, salvo esplicita rinuncia da parte del singolo lavoratore.





- 2) Operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo determinato che, in base alla Legge 18.3.1962 n.230, vengono assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o per la sostituzione



di operai assunti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Nel caso di assunzione in sostituzione di un operaio assente per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, il rapporto rimane a contratto a tempo determinato per tutta la durata dell'assenza dell'operaio che si sostituisce.

ART. 10 ASSUNZIONE

Le assunzioni degli operai agricoli sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola nel rispetto delle qualifiche fissate dal presente Contratto.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per "fase lavorativa".

Al riguardo si individuano le seguenti fasi lavorative:

- Potatura
- Raccolta pomodoro
- Raccolta frutta
- Vendemmia



Agli avviati per la fase lavorativa, il datore di lavoro garantirà l'occupazione per tutta la durata della fase ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività lavorativa non è consentita per avversità atmosferiche, cause di forza maggiore, per cause indipendenti dal datore di lavoro e per rientro di unità attive.

Nelle aziende con più di 3 operai agricoli a tempo indeterminato addetti a lavori di campagna e con orientamenti colturali complessi quanto ad impiego di mano d'opera, gli operai a tempo determinato che hanno prestato, nell'arco di un anno solare, la propria opera per almeno 130 gg di effettivo lavoro, nell'anno successivo avranno diritto a svolgere presso la stessa azienda almeno 151 gg. Lavorativi. Tali lavoratori dovranno essere prioritariamente assunti nell'anno successivo ricorrendo le stesse necessità aziendali.

ART. 11 CONTRATTO INDIVIDUALE



OTI

Tra il datore di lavoro ed il lavoratore assunto a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

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

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipula del contratto individuale dalle rispettive organizzazioni sindacali di categoria.

OTD

Per gli operai a tempo determinato il contratto individuale può essere sostituito dalla consegna al momento della assunzione della comunicazione S.A.R.E, la comunicazione contenente oltre ai dati del lavoratore e della ditta: le date di inizio e fine del rapporto di lavoro, il numero di giornate previste, la qualifica del lavoratore e il CCNL applicato.

ART. 12 RIASSUNZIONE - DIRITTO DI PRECEDENZA

In applicazione dell'art. 20 del CCNL in materia di riassunzione le parti stabiliscono quanto segue:

Le parti concordano che, per i lavoratori assunti che abbiano effettuato nell'anno solare oltre 120 giornate nella stessa azienda, la richiesta di riassunzione debba intendersi automatica.



I lavoratori che abbiano lavorato per un periodo inferiore alle 120 giornate nell'anno solare, nella stessa azienda, che intendano esercitare il diritto di precedenza dovranno manifestare per iscritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro la loro volontà di essere riassunti.

In ogni caso il diritto di precedenza non potrà essere applicato o esercitato dai lavoratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

ART. 13
CONVENZIONI

Con riferimento all'Art. 28 del CCNL le parti concordano che ai lavoratori in convenzione (L. 56/87) ed in organico aziendale per i quali vengano definiti periodi di lavoro superiore alle 151 giornate annue, sarà possibile prevedere nella convenzione stessa l'estensione dei diritti sindacali previsti dagli Artt. 43 e 44 del CPL vigente.

ART. 14
CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

In attuazione delle disposizioni dell'Art 31 del CCNL del 22/10/2014 le parti convengono di classificare gli operai agricoli e florovivaisti in due aree:

AREA 1 Lavoratori altamente professionalizzati: appartengono a questa area i lavoratori inquadrati nella categoria dei super specializzati e degli specializzati.

AREA 2 Lavoratori professionalizzati: appartengono a questa area i lavoratori Inquadrati nella categoria dei qualificati super e dei qualificati.

AREA 3 Lavoratori non professionalizzati: appartengono a questa area i lavoratori inquadrati nella categoria di Comune e Comune B

A tale fine gli operai agricoli e florovivaisti si dividono nelle seguenti categorie:

AREA 1^a
Specializzati Super
Specializzati

AREA 2^a
Qualificati Super
Qualificati

AREA 3^a
Comuni
Comuni B

Sono SPECIALIZZATI i lavoratori in possesso o no di titoli rilasciati da Scuole Professionali di Agricoltura, hanno acquisito capacità ed esperienza che consentano l'esecuzione autonoma a regola d'arte dei lavori inerenti la specializzazione conseguita.

Sono QUALIFICATI i lavoratori in possesso o non di titoli rilasciati da Scuole Professionali di Agricoltura, sono capaci di eseguire a regola d'arte e in forma autonoma, lavori di minor impegno e responsabilità di quelli previsti per gli Specializzati, ma sempre richiedenti particolari attitudini ed esperienza.

Sono COMUNI i lavoratori che sono capaci di eseguire solo lavori di manovalanza generica.

Nel quadro di tali classificazioni le figure dei lavoratori e le mansioni corrispondenti, si esemplificano come segue, ferme restando le norme dettate dal titolo "assegnazione delle qualifiche" di questo articolo:

Specializzati Super

Sono Specializzati Super gli operai che, in possesso o no di titolo di studio, vengono adibiti alle mansioni successivamente previste.

Specializzati

Capi operai, capi stalla, capi allevamenti avicunicoli, capi cernitori dei frigos di frutta, addetti al controllo degli strumenti termici dei frigos, addetti alla manutenzione delle macchine per frigos, addetti alle coltivazioni frutticole, addetti all'impiego di macchine agricole, addetti agli allevamenti suini da vita e i marginali, ovvero falegnami, muratori, guardiani, cantinieri, magazzinieri, giardinieri e guardiacaccia.

Qualificati Super

Addetti alle stalle bovine da latte, addetti agli allevamenti avicunicoli, addetti a tutti i lavori aziendali, addetti alla orticoltura, conduttori dell'acqua nella risaia e addetti a particolari tecniche negli allevamenti suinicoli da carne.

Qualificati

Addetti alle colture viticole, promiscue e specializzate; addetti all'allevamento di suini da carne, addetti all'allevamento di bestiame bovino da carne.

Comuni

Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Con decorrenza dal 01/01/2014 sono inquadrati nella qualifica di Operaio Comune i lavoratori privi di specifiche qualificazioni e addetti a lavori di manodopera generica che non abbiano superato 55 gg lavorativi nell'anno o 110 gg nel biennio precedente.

Comuni B

A partire dal 1° luglio 2017 sono inquadrabili come Comuni B gli operai a tempo determinato assunti esclusivamente per la raccolta della frutta, dell'uva e delle ortive fino ad un massimo di 40 giornate per anno solare.

Tutti gli operai a tempo determinato che abbiano già effettuato per la stessa azienda esclusivamente la raccolta della frutta, dell'uva e/o delle ortive, prima del 1 Luglio 2017, beneficeranno del trattamento economico del Comune alla data del 30 Giugno 2017, per tutta la durata della vigenza contrattuale (Tabella Allegato 3).

Ai lavoratori di cui sopra dal 41 giorno compete la qualifica di Comune e la relativa paga oraria.

MANSIONI

SPECIALIZZATI SUPER

L'operaio specializzato che, in possesso di titolo di studio o di acquisita specializzazione, svolge nell'ambito della azienda agricola funzioni di carattere professionale che richiedano conoscenze agronomiche o forestali o vivaistiche o zootecniche o meccaniche o delle tecnologie delle trasformazioni alimentari o gastronomiche o enologiche tali da conferire elevata autonomia operativa e responsabilità dei settori produttivi a cui si riferisce la sua specializzazione, acquisisce il diritto a essere inquadrato nella qualifica di specializzato super.

Allo specializzato super che assume compiti direzionali e di responsabilità dei settori produttivi cui si riferisce la sua specifica specializzazione, il salario lordo dovrà essere aumentato del 5%.

Oltre le figure individuate sulla base delle declaratorie di cui sopra e ai profili del CCNL, saranno inquadrare come super specializzati le seguenti figure:

- addetto alla trasformazione del latte che operi nel caseificio aziendale e sia responsabile della trasformazione del prodotto e dove richiesto provvede alla cura e manipolazione del formaggio nelle fasi di stagionatura; sarà assegnata una maggiorazione non inferiore al 7% del salario lordo.

ff cff

- cuoco di azienda agrituristica munito di diploma di istituto alberghiero o di provata esperienza.
- ibridatore selezionatore florovivaista
- conduttore polivalente di macchine operatrici complesse che sia in grado di compiere tutte le operazioni di manutenzione ordinaria
- aiutante di laboratorio: operaio che all'interno di strutture dedicate alla fecondazione animale, all'analisi dei terreni e/o dei prodotti vegetali, esegue operazioni che richiedano conoscenze specifiche.
- potatore artistico: lavoratore che esegue, con elevata autonomia, la potatura di piante ornamentali o interventi impegnativi su piante di alto fusto
- giardiniere: operaio che, sulla base di un progetto esegue in autonomia la realizzazione di tutti i lavori di impianto dell'area verde e dei relativi impianti di servizio, esegue le fitoterapie e tutte le operazioni colturali di impianto avendo la responsabilità delle stesse.
- addetto al prelievo di seme bovino e suino
- fecondatore laico (non veterinario) di suini e bovini
- educatore in agrinido e/o fattoria didattica.

R. Cell.

SPECIALIZZATI

Capi operai - Conoscono, sanno eseguire e far eseguire, al grado di specializzato, o di qualificato, tutte le operazioni colturali e tutte le operazioni di governo degli allevamenti zootecnici, nonché l'impiego razionale di tutta la meccanizzazione agricola nell'azienda nella quale sono assunti per fornire le proprie prestazioni di lavoro.

Le funzioni di capo operaio, che escludono le operazioni manuali personali, possono essere raggiunte solo quando nell'azienda vi siano non meno di 20 operai tra specializzati, qualificati e comuni da guidare e seguire.

Capi stalla e Capi allevamenti - Conoscono, sanno eseguire e far eseguire, al grado di qualificato, tutte le operazioni relative al razionale governo degli allevamenti zootecnici della azienda.

Le funzioni di capo stalla, che escludono operazioni manuali proprie, possono essere raggiunte solo quando nella stalla (bovini, suini, ecc.) vi siano non meno di 8 operai tra qualificati e comuni.

Addetti agli allevamenti bovini da latte che eseguono con professionalità la preparazione del carro unifeed, (piano unico).

Addetti alle coltivazioni frutticole - Conoscono e sanno eseguire a regola d'arte la potatura e l'innesto di tutti i fruttiferi coltivati nella azienda nella quale sono chiamati a prestare la propria opera.

Devono inoltre avere cognizioni elementari di agronomia e frutticoltura assumendo, per tutte le operazioni d'impianto, di coltivazione, di interventi contro le malattie, il ruolo di "motoarboriere" con la perfetta padronanza di tutta la meccanizzazione agricola occorrente al grado specializzato.

Addetti all'impiego di macchine agricole - Conoscono e sanno impiegare a regola d'arte tutte le macchine erogatrici di potenza e operatrici di ogni grado impiegate in tutte le operazioni richieste dalla pluralità delle coltivazioni erbacee, frutticole, viticole, legnose, ecc. nonché gli impianti delle strutture zootecniche dell'azienda.

Devono avere cognizioni sostanziali di meccanica generale ed agraria e devono essere in possesso di patente per l'impiego di trattori per la guida su strada.

Devono inoltre sapere compiere in officina, comuni, minute riparazioni e devono provvedere alla manutenzione delle macchine

Addetti alla suinicoltura da allevamento - Devono conoscere e saper eseguire tutte le operazioni per il razionale governo delle scrofe, di lattinzoli e di soggetti da rimonta.

Particolare competenza è richiesta per quanto attiene le esigenze alimentari delle scrofe in gestazione, dei lattinzoli, alla nascita e nelle prime settimane di vita, nonché di quella dei suini da rimonta.

Devono inoltre conoscere la sintomatologia delle più frequenti malattie della specie con cognizioni essenziali per evitare forme di contagio.

Aiuto casaro: opera in base a specifico incarico attribuito dalle aziende agricole, svolgendo con piena capacità professionale tutte le attività già previste per il casaro, in condizione di autonomia operativa. Questa figura è finalizzata alla sostituzione del casaro.

Responsabile di spaccio aziendale: gestisce in autonomia lo spaccio aziendale avendone anche la responsabilità di cassa.

Cuoco di azienda agrituristica

Operaio munito di patente cat. "C" in grado di manovrare con mezzi dotati di "cestello per potatura" in perfetta



autonomia.

Operaio che opera all'interno della macchina elevatrice per operazioni di potatura ed in grado di operare autonomamente.

Operaio in grado di provvedere in autonomia alla cura di giardini, individuando le operazioni necessarie alla sistemazione degli stessi ed in grado di provvedere alla cura delle piante.

QUALIFICATI SUPER

Addetti alle stalle bovine da latte - Conoscono e sanno eseguire tutte le operazioni necessarie per il completo e razionale governo di bestiame lattifero dell'allevamento e dei riproduttori presi in consegna, secondo le disposizioni date dalla direzione aziendale, con l'impiego di una attenta esecuzione.

In particolare devono conoscere le fondamentali norme della alimentazione per età, destinazione, sesso, razza, nonché le elementari correlazioni tra alimentazione, razza e selezione.

Per l'igiene, la profilassi e la cura delle malattie devono avere quel minimo di cognizioni necessarie, occorrenti per proporre interventi immediati del conduttore o del dirigente d'azienda.

L'igiene della stalla e la razionale sistemazione e conservazione del letame devono essere oggetto della qualificazione specifica del lavoratore.

Addetti agli allevamenti avicunicoli - Devono avere cognizioni elementari riguardanti la razionale alimentazione nonché quelle riguardanti i sintomi noti delle più comuni malattie per poter provvedere ai trattamenti curativi d'urgenza; eseguire tutte quelle cure ed operazioni atte a conseguire la razionalità dell'allevamento - dosatura delle ore di luce, della areazione, ecc.- e conoscere inoltre il funzionamento delle macchine impiegate (mangiatoie automatiche, raccogliatrici automatiche di uova, mulini frangitutto, miscelatori; ecc.).

Essere in grado di eseguire le più elementari e urgenti riparazioni delle macchine stesse.

Addetti a tutti i lavori aziendali - Conoscono e sanno eseguire tutte le operazioni, richieste dall'azienda ovvero eseguono tutte le operazioni occorrenti delle colture erbacee frutticole con ordinamento colturale promiscuo caratterizzato dalle possibilità ambientali, ortofrutticole, viticole e negli allevamenti (bovini, suini, avicunicoli) anche dove sia richiesto l'impiego di macchine erogatrici di potenza (trattrici) o operatrici (motocoltivatori - motofalciatrici e caricaforaggi ecc.)

Addetti alla orticoltura - Coltivano a regola d'arte gli ortaggi ed hanno particolari cognizioni nell'uso dei locali per la forzatura delle piante giovani da trapianto, formazione di letti caldi e di germinatoi, epoca del trapianto delle speciali essenze erbacee per le quali è sconsigliabile la semina diretta in pieno campo.

Cognizioni sul ciclo vegetativo delle principali coltivazioni, elementi relativi alle concimazioni chimiche a base principalmente di azoto, conoscenza dei prodotti idonei alla disinfezione del terreno e dagli insetti terricoli ed alla lotta contro le principali malattie delle piante ortive.

Conduttore dell'acqua in risaia - Deve conoscere, eseguire e far eseguire, alla perfezione, il sistema di irrigazione della zona, erogare ogni giorno l'acqua alle quadre del riso, secondo il mutare della vegetazione e durante il tempo di asciutta finale, prima del taglio, del raccolto e della essiccazione del riso.

Garzone di caseificio: Opera prevalentemente all'interno del caseificio, alle dirette dipendenze del responsabile.

Aiuto cuoco in azienda agrituristica.

Cameriere di sala di agriturismo in grado di compiere tutte le operazioni relative al rapporto con il cliente e alla presentazione dei piatti e dei vini offerti dall'azienda.

Conduttore di mezzi per trasporto, provvisto di adeguata patente.

Addetto alla spalatura neve.

Addetto al trasporto dei prodotti aziendali, munito di regolare patente.

Addetto agli impianti di produzione di bioenergia con prevalente autonomia operativa.

Addetto allo spaccio aziendale: opera in punti vendita anche al di fuori dell'azienda conformemente alle disposizioni impartite dal titolare o responsabile.

Baggino in azienda agrituristica.

QUALIFICATI

Addetti alle colture promiscue o specializzate - Eseguono a regola d'arte i sistemi di potatura e le forme di allevamento nella coltivazione specializzata della vite.

Per le coltivazioni viticole conoscono l'esatta valutazione dei tralci a frutto in rapporto alla vigoria della pianta e i

riflessi delle concimazioni a base di fosforo, azoto, potassio, hanno la capacità di individuazione dei principali parassiti animali e vegetali della pianta, di conoscere mezzi di difesa vecchi e nuovi, le dosi relative e, in genere, la difesa da principali insetti nocivi; sanno usare le pompe erogatrici e atomizzatrici e le macchine per la lavorazione del terreno e conoscono i principali elementi sull'impianto di un vigneto e sulla scelta del porta-innesto, in rapporto al terreno.

Addetti all'allevamento suino da carne - Devono conoscere ed applicare a regola d'arte le misure qualitative e quantitative per una razionale alimentazione del bestiame assegnato, a seconda dei vari stadi di età in relazione all'incremento ponderale.

Dovranno inoltre conoscere la sintomatologia delle più frequenti malattie della specie con cognizione essenziale sui mezzi di pronto intervento per evitare forme di contagio.

Addetti ai bovini da carne - Devono saper adempiere a tutte operazioni occorrenti e conoscere le caratteristiche che devono presentare i soggetti bovini da destinare all'ingrasso, nelle fasi di allevamento e di ingrasso, età relativa a dosi di alimentazione, in rapporto allo stadi di sviluppo.

Devono avere cognizione sui rapporti nutritivi delle miscele e sulla stabulazione dei soggetti nelle condizioni igieniche più rispondenti alle funzioni, resa in carne maturità del bovino ingrassato.

Cameriere di azienda agrituristica, addetto alla preparazione e allestimento della sala da pranzo, addetto di cucina, addetto alle pulizie, addetto al riassetto delle camere.

Operatore di macchine da giardino in grado di provvedere alla manutenzione dell'attrezzo.

Addetto allo spaccio aziendale: opera in punti vendita anche al di fuori dell'azienda senza responsabilità di cassa conformemente alle disposizioni impartite dal titolare o responsabile.

Addetto ai bovini da latte: eseguono lavori di pulizia dei ricoveri, movimentano gli animali, provvedono alla distribuzione degli alimenti ed a semplici operazioni di mungitura.

Addetto agli impianti di produzione di bioenergia con mansioni semplici, quali alimentazione e pulizia impianti.

Addetto alla vigilanza

R. Colli

ART. 15

ASSEGNAZIONE DELLE QUALIFICHE

La qualifica deve essere concordata tra datori di lavoro e lavoratori, fatto salvo quanto previsto dall'articolo precedente; entrambi possono farsi assistere dalle rispettive Associazioni Sindacali ed in terza istanza ricorrere all'Osservatorio Provinciale.

Nella determinazione della qualifica si dovrà tenere conto anche di eventuali titoli rilasciati al lavoratore da Scuole e Corsi di qualificazione professionale legalmente riconosciuti e alla effettiva capacità professionale del lavoratore, rilevata, se richiesta da una delle parti da uno specifico accordo di percorso professionale.

Il datore di lavoro, su richiesta, rilascerà attestazioni e referenze in merito alla qualificazione delle prestazioni date.

ART. 16

CAMBIAMENTI DI QUALIFICA

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e deve ricevere la retribuzione corrispondente ad essa.

Qualora il datore di lavoro, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibisca il lavoratore a mansioni o lavori per le qualifiche inferiori, questi conserva i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione. Qualora invece venga adibito per un periodo pari o superiore al 50% dell'orario giornaliero previsto a mansioni o lavori di una qualifica superiore, acquista il diritto, per tutto il periodo in cui è adibito ad essi, al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta; acquisisce anche il diritto alla nuova qualifica superiore quando venga adibito a detta nuova attività per un periodo di 20 gg lavorativi consecutivi, oppure, saltuariamente, per un periodo complessivo non inferiore a 40 gg lavorativi nel corso di una annata agraria.

Il passaggio di qualifica non compete in caso di sostituzione di altri operai per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle



armi per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

ART. 17

ORARIO DI LAVORO

Così come previsto dall'art. 34 del CCNL, l'orario di lavoro è di 39 ore settimanali ed è così distribuito:

Di norma la settimana lavorativa per le attività di campagna si svolgerà sui 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì. L'orario giornaliero sarà così distribuito: dal lunedì al giovedì 8 ore al giorno, il venerdì 7 ore.

Nel caso in cui si intendesse distribuire (sempre per le attività di campagna) l'orario settimanale su 6 giorni, tale orario di lavoro avrà lo svolgimento seguente: dal lunedì al venerdì 7 ore giornaliere, il sabato 4 ore.

Non è lavorativo il sabato pomeriggio, tranne i casi in cui si attuino dei turni di riposo compensativo.

Di norma la distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni nelle attività zootecniche sarà così distribuito:

- Stalle con produzione di latte: dal lunedì al sabato 6,30 ore al giorno
- Stalle ed allevamenti con produzione di carne (bovina - suina - avicunicola): dal lunedì al venerdì 7 ore giornaliere, il sabato 4 ore.

A tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati presso le strutture zootecniche, va garantito il riposo settimanale possibilmente coincidente con il giorno festivo (domenica)

A tale proposito le aziende sono tenute a predisporre gli opportuni interventi onde garantire tale diritto ai lavoratori interessati.

Tra gli interventi da privilegiare vi deve essere quello dell'assunzione di lavoratori a tempo determinato.

Eventuali deroghe ai regimi d'orario di cui sopra, andranno contrattate e concordate tra aziende, delegati sindacali se presenti e le organizzazioni sindacali di zona e/o provinciali firmatarie del presente contratto.

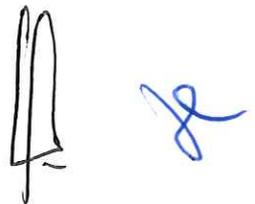
Qualora l'orario settimanale di lavoro venga espletato in 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a denunciare la 6^a giornata ai fini contributivi, assistenziali e previdenziali.

E' fatto obbligo alle Aziende di esporre la tabella con l'indicazione dell'inizio e la fine dell'orario di lavoro aziendale.



ART. 18

FLESSIBILITA'



A regolamentazione di quanto previsto dall'Art. 34 del CCNL si concorda che, a partire dal 1° Gennaio 1989, per un periodo massimo di 70 gg annui da collocarsi nel periodo 1° Giugno - 30 Settembre, l'orario di lavoro sarà di 44 ore settimanali con un massimo di 1 ora al giorno equivalenti a 5 settimanali.

A copertura di tale maggiore prestazione lavorativa verrà definito contestualmente un periodo ad orario settimanale ridotto da collocarsi per gli operai a tempo indeterminato dal 15 Ottobre al 31 Dicembre.

La prestazione in flessibilità va retribuita come prestazione ordinaria garantendo quindi il recupero che varrà per la copertura Assicurativa, Previdenziale ed Assistenziale.

ART. 19

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO – NOTTURNO – BANCA ORE

Si considera:

- a) Lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario ordinario di lavoro



b) Lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato.

c) Lavoro notturno quello eseguito dalle 22 della sera alle 5 del mattino.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidenti necessità, e la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno è fissato in 270 ore.

A decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo viene istituita la banca ore aziendale, per favorire l'incontro delle esigenze di conciliazione fra il tempo lavoro e il tempo famiglia e per l'utilizzo, da parte dei dipendenti extracomunitari, di un ulteriore monte ore da spendere per il rientro nei rispettivi paesi di provenienza.

Su richiesta del lavoratore, nel caso intenda beneficiarne, le ore lavorate oltre l'orario ordinario, fatto salvo il pagamento mensile delle sole maggiorazioni così come previsto all'art. 27 del presente Contratto provinciale, saranno accantonate e il lavoratore potrà usufruire di dette ore entro il 30 Giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

Nel caso di mancata fruizione parziale o totale delle ore residue accantonate, saranno pagate con retribuzione ordinaria, con la mensilità di Giugno di ogni anno.

Eventuali diverse tipologie di fruizione della Banca ore, saranno oggetto di confronto ed accordo con la Rsu aziendale ed in mancanza di questa con le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Provinciale.

ART. 20

GIORNI FESTIVI ED EX FESTIVITA'

A seguito della legge 5 marzo 1977 n. 54 con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di accordo 2 maggio 1977, punto 5°, nonché a seguito del DPR 28 dicembre 1985 n. 792 per gli operai agricoli a tempo indeterminato, il trattamento economico per le festività sopresse sarà il seguente:

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

Le parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

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

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti giorni:

- 1) Primo dell'anno
- 2) 6 Gennaio
- 3) 25 Aprile, Anniversario Della Liberazione
- 4) 1° giorno di Lunedì dopo Pasqua
- 5) 1° Maggio, festa del lavoro
- 6) 2 Giugno, anniversario della fondazione della Repubblica (**)
- 7) 15 Agosto, giorno della Assunzione della B.V. Maria
- 8) 1° Novembre, giorno di Ognissanti
- 9) 4 Novembre; giorno dell'Unità Nazionale (*)

- 10) 8 Dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
- 11) 25 Dicembre, giorno del Santo Natale
- 12) 26 Dicembre, giorno di Santo Stefano
- 13) Festa del Patrono del Luogo

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

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

Il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista all'Art. 49 del CCNL, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso invece di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del festivo di cui all' Art. 42, 43, del CCNL.

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

(**) Il godimento della festività del 2 Giugno è stato ripristinato dalla legge 335/0

ART. 21

RIPOSO SETTIMANALE E NOTTURNO

Gli operai agricoli hanno diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Ai lavoratori addetti al bestiame da latte e gli allevamenti in genere deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in corrispondenza con le ore notturne, salvo esigenze di ordine tecnico che richiedano una deroga di massimo un'ora.

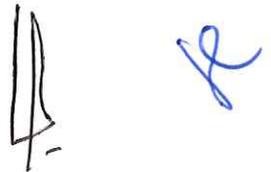
Al fine di fare effettivamente godere i riposi settimanali, le parti contraenti si impegnano affinché nelle aziende con più di 4 salariati fissi addetti al governo del bestiame vengano effettuate opportune turnazioni tra gli operai addetti al governo del bestiame e quelli di campagna, a parità di qualifica, secondo l'art. 17 dell'attuale contratto Provinciale di lavoro.

Le Organizzazioni dei lavoratori si rendono disponibili e sollecitano la mobilità tra lavoro di stalla e campagna.



ART. 22

FERIE



Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative. Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati nella stessa azienda.

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

Per i giovani di età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art. 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

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

Tutti i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato, con particolare riferimento a lavoratori provenienti da paesi esteri, possono usufruire di tutte le ferie maturate in un'unica soluzione fino ad un massimo di 52 gg. sempre compatibilmente con le esigenze aziendali. Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 49 del CCNL.

ART. 23

RETRIBUZIONE

A far tempo dal 1/07/2017 verrà corrisposto un aumento del 2,5% della "paga lorda conglobata" in vigore all'1/1/2016 secondo quanto previsto dall'art. 2 del C.C.N.L. per le seguenti qualifiche:

comune, qualificato, qualificato super, specializzato, specializzato super, sia per gli OTI che OTD.

A partire dal 1 Luglio 2017 la retribuzione oraria per i nuovi assunti inquadrati nel Comune B sarà di € 8,35 totale lordo non comprensiva del TFR (come da tabella allegato 3).

Con decorrenza dal 01/09/2013 agli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, di un incremento per ogni singolo scatto di anzianità maturato come sotto riportato:

-Comune:	€ 10,50;
-Qualificato	€ 12,00;
-Qualificato Super	€ 12,50;
-Specializzato	€ 13,00;
-Specializzato Super	€ 13,50;

A partire dalla firma del Presente Cpl tutti gli scatti di anzianità maturati saranno rivalutati secondo gli importi di cui sopra.

L'importo degli scatti di anzianità maturati avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali diretti ed indiretti.

A far data dal 1 Gennaio 2017 nelle aziende in cui gli OTI non beneficiano di nessuna contrattazione aziendale e/o territoriale o di settore che diano luogo alla erogazione di un premio aggiuntivo (Premio Latte munto), sarà erogata, a titolo di indennità sostitutiva, con la mensilità di Settembre di ogni anno, secondo gli importi sotto riportati:

Specializzato super	€ 140
Specializzato	€ 130
Qualificato super	€ 120
Qualificato	€ 110

Gli importi di cui sopra non hanno incidenza sugli istituti contrattuali e di legge diretti e/o indiretti, e in caso di dimissioni e/o licenziamento durante l'anno, al lavoratore verrà erogato l'importo in base ai mesi lavorati.

In applicazione di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23/07/1993 e dal vigente CCNL le parti definiranno un sistema di erogazione salariale legato a parametri di produttività e di qualità.

A tale scopo le parti istituiscono un tavolo tecnico che formulerà una proposta di modifica dell'attuale Premio Latte Munto (art. 25 del presente CPL) nel rispetto delle seguenti condizioni:

1. Incremento del valore del quintale di latte munto;
2. Introduzione di un parametro di qualità;
3. Ripartizione del premio su tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda agricola;
4. Garanzia, per i lavoratori ai quali spetta il Premio Latte Munto in base alla vecchia disciplina, del mantenimento del trattamento di miglior favore.

Le parti verificheranno inoltre la possibilità di definire nuovi parametri ed obiettivi inerenti quei settori non interessati dall'allevamento di bestiame da latte.

La paga lorda, mensile, ordinaria, dell'operaio a tempo indeterminato è formata da:

- paga lorda conglobata,
- indennità aggiuntiva di cui al successivo art. 24

Il datore di lavoro è tenuto, qualora esista la possibilità, a mettere a disposizione del lavoratore, per sé e la sua famiglia, la casa di abitazione in azienda, provvista di un adeguato numero di vani, di adeguati servizi igienici, di acqua corrente e luce. E' consentito al lavoratore, che risiede in azienda, l'allevamento di animali da cortile e la coltivazione dell'orto, fuori dall'orario di lavoro ed esclusivamente per uso familiare.

Le tabelle salariali, allegati 1, 2 e 3 e i successivi adeguamenti sono e saranno concordati tra le parti.

ART. 24
INDENNITA' AGGIUNTIVA

Le parti concordano che al personale assunto a tempo indeterminato, vengano corrisposte a titolo di indennità aggiuntiva congelata e per 14 mensilità le somme più sotto specificate:

- | | |
|-------------------------------|---------|
| - Operaio specializzato super | € 62,00 |
| - Operaio specializzato | € 52,00 |
| - Operaio qualificato super | € 42,00 |
| - Operaio qualificato | € 37,00 |
| - Operaio comune | € 31,00 |

Tali importi assorbono ogni e qualsivoglia erogazione contrattuale avente carattere anche non retributivo previsto dalla precedente contrattualistica provinciale di settore ed in specie le indennità latte giornaliero, custodia bestiame e premio vitelli nati.

L' indennità aggiuntiva così stabilita concorre alla sola valorizzazione del T.F.R.

NOTA A VERBALE SULLA CUSTODIA

Fatte salve le norme civilistiche in materia, qualora tra il datore di lavoro ed il lavoratore venga pattuita la custodia del patrimonio aziendale, essa dovrà essere specificata in quanto a modalità di esecuzione e relativo compenso, nel contratto individuale di lavoro, con l'assistenza delle rispettive organizzazioni di riferimento.



ART. 25
PREMIO LATTE MUNTO

Le parti confermano che agli operai a tempo indeterminato, addetti agli allevamenti da latte, spetta un compenso pari al 2% del latte munto, calcolato sul valore del prezzo determinato semestralmente in sede regionale secondo la legge n. 306/75

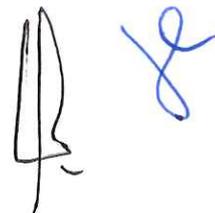
La quota parte munta direttamente dai titolari in via continuativa e prevalente sarà detratta dal calcolo totale.

Qualora in tale sede fossero modificati gli attuali criteri di determinazione del prezzo, le parti si incontreranno per valutarne i riflessi ed eventualmente modificare il metodo di calcolo di detto premio.

Le parti concordano di rideterminare le modalità di calcolo del premio per il latte munto secondo principi che tengano conto della qualità, quantità e obiettivi di produttività dell'azienda.

In attesa della definizione della nuova normativa, si concorda di congelare il valore di ogni quintale di latte munto in € 0,76.

ART. 26
TRATTENUTE



Sul salario lordo verranno effettuate le trattenute previste dal CCNL e dal CPL nonché quelle previste dalle vigenti leggi in materia fiscale e previdenziale.

All'operaio a tempo indeterminato che usufruisce del latte aziendale verrà addebitato in busta paga il valore corrispondente.

ART. 27
MAGGIORAZIONI PER LAVORO
STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

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

- Lavoro straordinario 30%
- Lavoro festivo 55%
- Lavoro notturno 45%
- Lavoro straordinario festivo 65%
- Lavoro festivo notturno 95%

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 10%.

ART. 28

DIARIE

Il lavoratore comandato fuori dalla azienda e che sia costretto a permanervi nell'ora dei pasti o ad effettuare pernottamenti, avrà diritto al rimborso a piè di lista.

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

Ai lavoratori addetti alle attività zootecniche verranno date in dotazione n. 2 tute di lavoro all'anno.

ART. 29

MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Gli operai agricoli dovranno essere liquidati per ogni loro competenza alla fine di ciascun mese, a mezzo busta o foglio paga (LUL), di norma entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento, con accantonamento della quota di TFR che, in conformità alla legge 297/82, dovrà essere liquidata in una unica soluzione alla interruzione del rapporto di lavoro.

Gli operai agricoli con contratto a tempo determinato dovranno essere liquidati per ogni loro competenza alla fine di ciascun mese, con paga oraria, a mezzo busta o foglio paga (LUL), di norma entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento, con accantonamento della quota TFR che in conformità alla Legge 297/82 dovrà essere liquidata in una unica soluzione alla interruzione del rapporto di lavoro.

La paga oraria è composta da:

- paga oraria conglobata
- terzo elemento.

ART. 30

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

ART. 31

MALATTIE E INFORTUNI

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 60, 61, 62 del CCNL, il datore di lavoro in caso di malattia od infortunio, riconosciuti dagli Enti preposti, anticiperà al lavoratore a tempo indeterminato il salario contrattuale alla fine di ogni mese e per una durata massima di sei mesi.

Maternità: il datore di lavoro anticiperà a tutte le lavoratrici a tempo indeterminato il salario di fatto per tutto il periodo della maternità riconosciuta dagli enti preposti.

Il datore di lavoro potrà chiedere il rimborso alla Cassa Provinciale IMI della quota parte risultante dalla differenza fra il salario contrattuale da esso anticipato e quanto erogato dagli Istituti Assistenziali.

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

In caso di patologie gravi debitamente certificate, la conservazione del posto di lavoro sarà prorogata per le giornate di cure "salva-vita" per un massimo di ulteriori 30 gg. (210 gg. In totale)

ART. 32

CASSA INTEGRAZIONE

Per gli operai con contratto a tempo indeterminato potrà essere richiesto l'intervento della Cassa Integrazione Salari, di cui alla legge 8.8.72 n.457.

Al lavoratore in C.I.S.O.A. sarà anticipato in busta paga l'intero salario contrattuale che verrà recuperato dal datore di lavoro in compensazione dei contributi INPS.

Qualora la Cassa Integrazione, di cui alla sopracitata Legge, non potesse intervenire, oppure non erogasse le prestazioni previste, in quanto non ritenuti validi i motivi addotti alle domande, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore l'intero salario contrattuale.

La Cassa provinciale IMI potrà integrare quanto previsto dalla predetta legge in relazione alle domande presentate ed alle disponibilità della Cassa stessa.

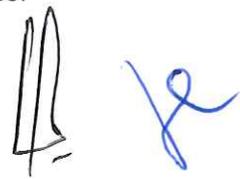


ART. 33

LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI E/O SVANTAGGIATI

Nell'ambito della applicazione dell'art. 69 del vigente C.C.N.L. le parti convengono di estendere il diritto alla aspettativa non retribuita non superiore ai quattro mesi, anche non continuativi, a lavoratori che siano genitori di figli portatori di handicap grave bisognosi di assistenza; tale necessità deve essere documentata e comprovata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche.

Con la stessa modalità di cui sopra potranno essere concessi (compatibilmente con le esigenze di servizio) brevi permessi non retribuiti la cui richiesta sarà formalizzata per iscritto con almeno una settimana di preavviso.



ART. 34

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti si incontreranno per adeguare il vigente contratto provinciale alle modifiche intervenute da eventuali accordi nazionali, e dalla legge 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza) |

Il Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro (Co.P.P.A.) viene assorbito nelle funzioni e compiti dall'Osservatorio provinciale (unico organismo paritetico provinciale di cui all'art. 7 del presente contratto provinciale).

Oltre i compiti già previsti dell'Accordo Nazionale del 18/12/1996, l'osservatorio diventerà una sede prioritaria di discussione fra le parti sociali sui temi della prevenzione degli infortuni in agricoltura. Il comitato potrà promuovere, anche dal punto di vista organizzativo, iniziative volte a diffondere informazioni alle aziende, ai lavoratori dipendenti e ai delegati RLS sui problemi della sicurezza.

L'osservatorio potrà promuovere iniziative di formazione dei dipendenti delle aziende agricole sui rischi connessi alla specifica mansione. Le attività formative, così come previsto dalla legge, avverranno in orario di lavoro per un minimo di 8 ore articolate in due momenti distinti di 4 ore. Per le aziende che occupano meno di 6 OTI la formazione avverrà all'esterno dell'azienda con concentrazione dei partecipanti, in modo da ridurre i disagi per gli spostamenti dei dipendenti. Il comitato IMI, nei limiti delle apposite destinazioni fatte, in bilancio, concorrerà alle spese per



l'organizzazione e la gestione dei momenti di formazione dei lavoratori.

Per ogni altra norma di funzionamento del comitato, si fa riferimento al suo regolamento.

Le parti concordano sulla necessità di individuare dei rappresentanti per la sicurezza territoriali (RLST) che possano operare nelle aziende agricole che non hanno individuato aziendaliamente degli RLS.

La gestione e l'organizzazione di questi RLST è demandata all'Ente Bilaterale Agricolo territoriale secondo il regolamento allegato al presente CPL.

Le parti si impegnano a procedere alla individuazione degli RLST entro tre mesi dalla modifica dell'attuale allegato 3 del vigente CCNL.

All'Osservatorio Provinciale Territoriale è demandato entro e non oltre il 31 Dicembre 2017, la regolamentazione dei seguenti argomenti:

1. Compiti e Regolamento Ente Bilaterale
2. Formazione
3. Sorveglianza sanitaria
4. Raccolta valutazione del rischio.

ART. 35

CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO

In relazione alle disposizioni contemplate dalla 81/2008 per la prevenzione degli infortuni, ogni azienda dovrà essere dotata della prescritta cassetta di pronto soccorso.

ART. 36

CASSA PROVINCIALE I.M.I.

Le prestazioni della Cassa Provinciale I.M.I. rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti alla Cassa Provinciale I.M.I., il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate e previste dal Regolamento della Cassa Provinciale I.M.I.

La cassa provinciale IMI nella misura e con le modalità di cui l'allegato del presente CPL interviene per le seguenti prestazioni:

- a) Integrazione malattia
- b) Integrazione infortuni
- c) Integrazione CISOA
- d) Integrazione maternità e congedo parentale
- e) Congedo per donne vittime di violenza di genere
- f) Integrazione spese formative

Eventuali altre prestazioni saranno decise dal Comitato Provinciale IMI. Le suddette prestazioni saranno gestite da un'unica Cassa Provinciale.

I datori di lavoro sono tenuti a versare tramite l'INPS per le prestazioni una somma di denaro corrispondente all'1,50% (di cui 0,10% fondo salute e sicurezza/RLst) dell'imponibile previdenziale. Le parti convengono di incontrarsi annualmente al fine di verificare la possibilità di variare l'aliquota di cui sopra.

Le parti convengono sulla necessità di effettuare le seguenti modifiche:

- modalità di erogazione del contributo per spese funebri conseguenti il decesso del lavoratore e/o figli e/o

coniuge o convivente more uxorio del lavoratore, i soggetti sopra elencati potranno richiedere un contributo nella misura massima di € 1.500,00= per ogni evento; a titolo di rimborso delle spese sostenute.

- indennità di disoccupazione per OTI licenziati nell'ultimo trimestre dell'anno (contributo massimo euro 3.600,00).
- integrazione congedo parentale di € 300 mensili (contributo massimo euro 1.800,00).
- contributo di euro 1.000,00 per i datori di lavoro che incrementano i lavoratori OTI, i quali permangono in azienda almeno 12 mesi e che siano in incremento di giornate rispetto ai 12 mesi precedenti dalla data di assunzione.
- costituzione di un contributo a favore di lavoratrici vittime di violenza di genere, aggiuntivo a quello erogato dall'Inps, per ulteriori 3 mesi di importo equivalente a quanto erogato dall'Ente.

Le parti demandano gli aspetti attuativi al comitato di gestione della cassa IMI.

ART. 37

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto di fruire di un permesso di 15 gg retribuito.

Per gli operai a tempo indeterminato i giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 38 del vigente CCNL sono portati da 3 a 4 in caso di decesso o grave infermità di un parente entro il 2° grado, coniuge e /o convivente. La richiesta dovrà essere documentata come previsto dall'art. 38 del CCNL.

Per gli operai a tempo indeterminato in caso di nascita, di adozione nazionale e/o internazionale o di affidamento preadottivo di un minore, i permessi retribuiti così come previsto dall'art.38 del CCNL vengono elevati a 3 giorni lavorativi.

E' inoltre concessa una giornata di riposo dal lavoro ai donatori di sangue, ai sensi della legge 13.7.1987 n. 54 e D.M. 8.4.1968.

Le parti concordano di aumentare da 3 a 6 mesi il congedo per le donne vittime di violenza di genere, prevedendo la relativa copertura economica a carico della cassa IMI.

ART. 38

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi o il richiamo non risolvono il rapporto di lavoro; il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e al godimento gratuito dell'abitazione.

Il periodo trascorso sotto le armi per chiamata o richiamo va computato agli effetti della anzianità di servizio nella azienda.

Al termine del servizio militare o del richiamo, il lavoratore, entro 30 gg, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza di ciò il rapporto di lavoro è risolto. La malattia accertata e l'infortunio, all'atto del rientro dal servizio militare del lavoratore, non costituiranno causa di licenziamento e il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi.

ART. 39

DECESSO

In caso di morte dell'operaio agricolo, l'indennità di anzianità e quant'altro inerente alla liquidazione del medesimo è dovuta agli aventi diritto.

Ove l'operaio agricolo deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa per un periodo di un mese.

CA
SA

ART. 40
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro per gli operai agricoli con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di cui all'Art. 9 del CPL, salvo il periodo di prova, di cui all'Art 15 del CCNL può avvenire per i seguenti casi:

a) per giusta causa

- Qualora il lavoratore ingiuri gravemente e ripetutamente il datore di lavoro o chi lo rappresenta ufficialmente, minacci o passi a vie di fatto, si renda colpevole di furto in azienda, di danneggiamenti lesivi agli animali e cose a lui affidate, di assenze ingiustificate per tre giorni di lavoro consecutivi, oppure per otto giorni non consecutivi nello stesso mese.
- Insubordinazione grave verso il datore di lavoro o chi ne fa le veci, il quale come tale sia ufficialmente riconosciuto dai lavoratori.
- Condanne penali per reati infamanti che comportino uno stato effettivo di detenzione

Il licenziamento deve essere motivato e comunicato all'operaio mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Quando ricorre uno dei motivi di cui sopra la risoluzione del rapporto ha effetto immediato.

b) Per giustificato motivo

- Raggiunti limiti di età, e cioè quando il lavoratore cominci a percepire la pensione di vecchiaia, oppure si verifichi una riduzione della capacità lavorativa, riconosciuta attraverso la corresponsione della pensione di invalidità o privilegiata
- Questa norma non è applicabile nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo la data del pensionamento, o il lavoratore sia assunto quando già percepisce la pensione.
- Incremento del nucleo familiare del conduttore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attiva, che siano parenti od affini sino al 2° grado, anche se non conviventi purché esercitino professionalmente, acquisendo la qualifica di coltivatore diretto.
- Cessazione di attività agricola per fine contratto di locazione, purché subentri un coltivatore diretto e sempreché sia stato dato prima all'operaio regolare preavviso almeno cinque mesi prima.
- Trapasso di azienda allorché il subentrante, avente la qualifica di coltivatore diretto, in relazione al proprio fabbisogno di mano d'opera non potrà confermare la prosecuzione del rapporto di lavoro.
- Modifiche sostanziali dalla superficie aziendale per destinazione ad area fabbricabile, aree industriali o altri usi che interessino la Pubblica Amministrazione.
- Modifiche sostanziali negli ordinamenti colturali, nella organizzazione aziendale, modifiche radicali dagli allevamenti sviluppo di nuove strutture; quanto detto con primario riferimento ai programmi zionali che saranno predisposti dagli Organi Ufficiali.

La cessazione del rapporto di lavoro potrà avvenire solo con le suddette trasformazioni in atto.

- Adesione dell'azienda a forme associate di conduzione e cooperazione di servizio o altre forme associate, tenendo conto della possibilità di occupare lo stesso lavoratore nel nuovo assetto aziendale.
- Divisione dell'azienda coltivatrice diretta o riduzione di superficie della medesima, sempre che vi sia capacità lavorativa del coltivatore diretto.
- Il datore di lavoro è tenuto a comunicare il provvedimento a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno all'operaio, con il rispetto dei termini di preavviso di cui oltre.

c) Per dimissioni

L'operaio è tenuto a comunicare al datore di lavoro le proprie dimissioni secondo la normativa vigente, rispettando i termini di preavviso di seguito riportati.

Rimangono comunque sempre fatte salve le norme degli articoli 2118 e 2119 del CC e le disposizioni delle leggi n. 604 del 15.7.1966 e n. 300 del 20.05.1970 e successive integrazioni e modifiche.

PREAVVISO

In caso di dimissioni del lavoratore, il preavviso non può essere inferiore ad un mese.

In caso di licenziamento del lavoratore, il preavviso non può essere inferiore ai tre mesi.

Tale periodo è elevato a 5 mesi in caso di licenziamento per interruzione del contratto di locazione.

Nella eventualità che il lavoratore abbia usufruito della casa di abitazione e relativi annessi, questa dovrà essere resa libera e riconsegnata al datore di lavoro entro un mese nel caso di dimissioni o licenziamento per giusta causa o per morte del lavoratore. Entro tre mesi nel caso di licenziamento per giustificato motivo.

ART. 41 NORME DISCIPLINARI

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

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

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

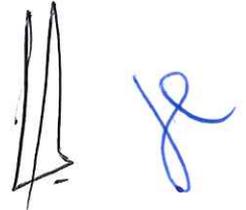
- con una multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
 - che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio o ne anticipi la cessazione;
 - che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari.

Con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1°.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87 del CCNL.



ART. 42 DELEGATO D'AZIENDA - RIUNIONI AZIENDALI



Nelle aziende in cui vi sono da un minimo di 3 dipendenti ad un massimo di 5, oppure si siano superati complessivamente 900 gg di effettivo lavoro prestato anche da operai anche a tempo determinato, nell'arco dell'anno solare, sarà nominato un delegato d'azienda; in quelle in cui vi sono da 6 a 9 dipendenti, due delegati; in quelle in cui vi sono da 10 a 14 dipendenti, tre delegati; in quelle in cui vi sono da 15 a 19 dipendenti, quattro delegati; in quelle in cui vi sono oltre 19 dipendenti verrà nominato un delegato in più per ogni dieci dipendenti o frazione della decina, che superi le tre unità.

Nelle aziende in cui vi sono meno di 3 dipendenti, i lavoratori potranno nominare, per gruppi di aziende o per zone, un delegato che li rappresenti. Questo delegato sarà riconosciuto dai datori di lavoro interessati secondo le norme previste per i delegati di azienda.

Il delegato o i delegati di azienda dovranno essere scelti e nominati fra i dipendenti dell'azienda stessa.

Si intendono per dipendenti dell'azienda coloro che hanno superato le 150 gg di effettivo lavoro presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione

Dell'avvenuta nomina del delegato o dei delegati d'azienda dovrà essere data comunicazione per iscritto alla Direzione dell'azienda.

I compiti dei delegati d'azienda sono i seguenti:

- a. Esaminare con i dirigenti aziendali l'esatta applicazione dei Contratti di Lavoro e delle leggi sociali e sanitarie e discutere eventuali altri problemi relativi al rapporto di lavoro dei dipendenti;
- b. Esaminare con i dirigenti aziendali le condizioni di lavoro e le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

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

gli altri dipendenti.

L'assolvimento dei compiti sopra fissati dovrà di regola svolgersi in azienda fuori dell'orario di lavoro salvo casi di urgenza o forza maggiore.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea anche durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue regolarmente retribuite e potranno parteciparvi tutti i dipendenti in forza al momento della convocazione con esclusione degli Operai a tempo determinato che a tale data non abbiano superato almeno 8 gg di lavoro effettivo e continuativo presso la stessa azienda dalla data di assunzione. Le predette riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali e del lavoro.

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

Qualora insorgessero divergenze in attuazione di quanto previsto dai precedenti punti **a)** e **b)**, tanto i delegati quanto i datori di lavoro potranno richiedere l'intervento delle rispettive organizzazioni.

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

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

ART. 43

CARICHE SINDACALI - CORSI SINDACALI - PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori dipendenti di aziende agricole, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti alle loro funzioni. Tali permessi saranno pari a 11 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulabili entro un periodo massimo di un quadrimestre.

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

I lavoratori che intendono avvalersi del diritto di cui sopra, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti, 1 e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

La notifica dei nominativi dei lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente CPL), a dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

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

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati. Saranno parimenti concesse, come massimo, 5 giornate di permesso all'anno ai lavoratori che intendono frequentare corsi sindacali.

Le giornate di permesso, a tale scopo, non saranno retribuite e potranno essere richieste, sempre che non ostino impedimenti di ordine aziendale.

ART. 44

CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per i contributi di assistenza contrattuale in base agli accordi nazionali ed integrativi del presente Contratto Collettivo, il datore di lavoro e i dipendenti siano essi operai con il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, sono tenuti a versare, a titolo di assistenza contrattuale, a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali, un contributo proporzionato alla retribuzione accertata ai fini della imposizione dei contributi previdenziali.

La misura di tale contributo è determinata da appositi accordi; il relativo versamento dovrà essere effettuato tramite il modello F24 già predisposto dall'INPS.

Il datore di lavoro ed i dipendenti operai inoltre sono tenuti a versare, con il contributo IMI, sempre a titolo di

assistenza contrattuale, un contributo per giornata lavorativa da porsi a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Tale quota è pari allo 0,35% da calcolarsi sul salario lordo.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento, per intero, dei contributi per i titoli di cui sopra, trattenendo ai lavoratori la quota di loro pertinenza.

DICHIARAZIONE VERBALE

FLAI - FAI e UILA provinciali convengono di attivare dall'1/1/1994 modalità organizzative che permettano a tutti i lavoratori interessati dal CPL di aderire in modo diretto e facoltativo al versamento del contributo di assistenza contrattuale.

ART. 45

RISCOSSIONE DELLE QUOTE ASSOCIATIVE SINDACALI

Oltre a quanto stabilito dall'art. 86 del vigente CCNL si conviene che:

Le aziende agricole tratterranno, ai lavoratori che le autorizzino sulla base di una delega predisposta dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto provinciale, una quota per associazione sindacale; tale quota sarà, con le modalità sotto indicate, versata alle OO. SS. beneficiarie di cui sopra.

La delega, predisposta dalle OO. SS. firmatarie dovrà essere almeno in duplice copia e contenere obbligatoriamente:

1. nominativo del lavoratore, data di nascita e codice fiscale;
2. la denominazione dell'azienda in cui il dipendente presta la propria opera;
3. l'autorizzazione diretta, positiva, esplicita ad operare la trattenuta sindacale sulla busta paga;
4. l'indicazione in percentuale della quota da trattenere;
5. l'indicazione chiara delle sigle sindacali e dello spazio contiguo per la scelta sindacale con l'apposizione di una crocetta o di una firma all'interno del medesimo;
6. la data di validazione della delega;
7. le autorizzazioni previste dalle disposizioni sulla privacy per il trattamento dei dati personali;
8. lo spazio per le firme in ogni parte staccabile della delega.

Il contributo precisato sulla delega deve essere calcolato sul salario mensile percepito sulle 14 mensilità al netto delle trattenute di legge e degli ANF.

Le deleghe per essere valide, devono essere compilate in ogni loro parte, la parte destinata all'azienda, sarà inviata a mezzo raccomandata AR a cura delle OO.SS. che si assumono tutte le responsabilità circa l'autenticità delle firme apposte al documento.

Le somme trattenute dovranno essere indicate in busta paga.

I datori di lavoro provvederanno, dalla data indicata sulla delega, ad operare le trattenute e ad effettuare mensilmente il versamento sul c/c bancario indicato negli appositi bollettini predisposti dalle OO.SS.

Le aziende forniranno, a richiesta delle OO.SS., l'elenco dei versamenti distinto per nominativo del dipendente.

Le deleghe sindacali sottoscritte da lavoratori a tempo determinato sono da ritenere valide, salvo disdetta del lavoratore stesso, anche per le successive riassunzioni presso la stessa azienda.

CONFAGRICOLTURA

M. B.
R. Lotti
C. M.

COLDIRETTI

[Signature]

CIA

C. M. Andreore
P. Lombardi

FAI CISL

[Signature]
[Signature]
E. De Michel

FLAI CGIL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

UILA-UIL

[Signature]

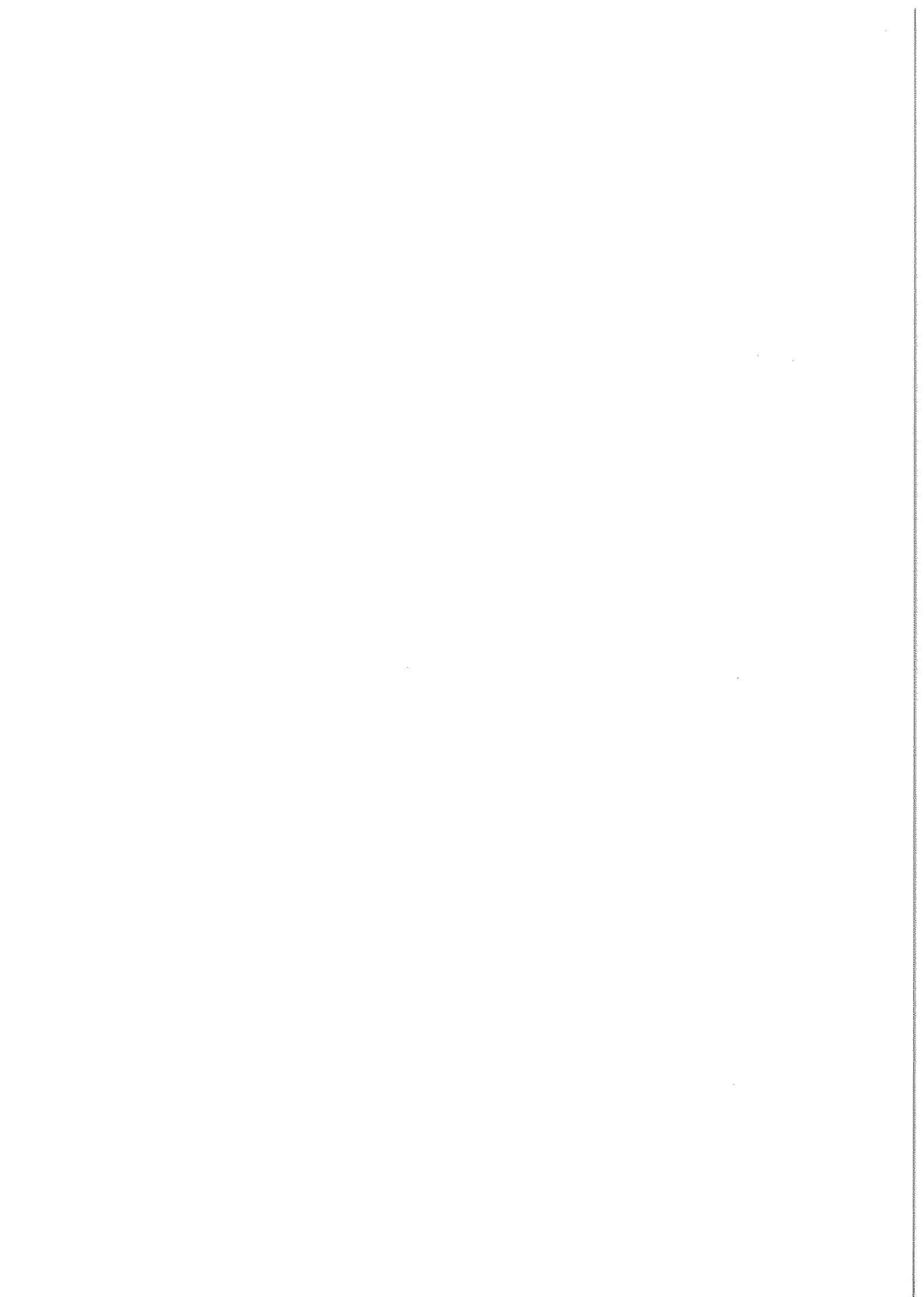


TABELLA salariale dip. AZIENDE PRIVATE SALARIATI FISSI
in vigore dal 1° luglio '17

QUALIFICHE	mensile lordo conglobato al 30.06.17	AUMENTO 2,50% DAL 1.7.17	paga oraria lorda	lavoro straord. 30%	lavoro festivo 55%	lavoro notturno 45%	lavoro straord. festivo 65%	lavoro straord. notturno 95%	lavoro domenic. festivo 10%
AREA 1°									
SPEC.SUPER	€ 1.647,95	€ 1.689,15	9,99	12,99	15,49	14,49	16,49	19,49	10,99
SPECIALIZZATO	€ 1.555,18	€ 1.594,05	9,43	12,26	14,62	13,68	15,56	18,39	10,38
AREA 2°									
QUALIF.SUPER	€ 1.454,19	€ 1.490,55	8,82	11,47	13,67	12,79	14,55	17,20	9,70
QUALIFICATO	€ 1.325,65	€ 1.358,79	8,04	10,45	12,46	11,66	13,27	15,68	8,84
AREA 3°									
COMUNE	€ 1.224,89	€ 1.255,51	7,43	9,66	11,52	10,77	12,26	14,49	8,17

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali. PREMIO LATTE MUNTO: 2% pari a Euro 0,758 al quintale
 Valore giornaliero litro latte Euro 0,368

SCATTI DI ANZIANITA' (biennali MAX 5 scatti):

Spec.Super	ogni scatto	€ 13,50
Specializzato	ogni scatto	€ 13,00
Qualificato Super	ogni scatto	€ 12,50
Qualificato	ogni scatto	€ 12,00
Comune	ogni scatto	€ 10,50

INDENNITA' AGGIUNTIVA PER 14 MENSILITA'

Spec.Super	€ 62,00
Specializzato	€ 52,00
Qualificato Super	€ 42,00
Qualificato	€ 37,00
Comune	€ 31,00

INDENNITA' SOSTITUTIVA (art. 23 CPL)

esclusi percettori di premio latte munto

Spec.Super	€ 140,00
Specializzato	€ 130,00
Qualificato Super	€ 120,00
Qualificato	€ 110,00
Comune	€ -

DA EROGARSI MESE SETTEM BRE

cl

JA

[Handwritten signature]

R. Lelli

[Handwritten signature]

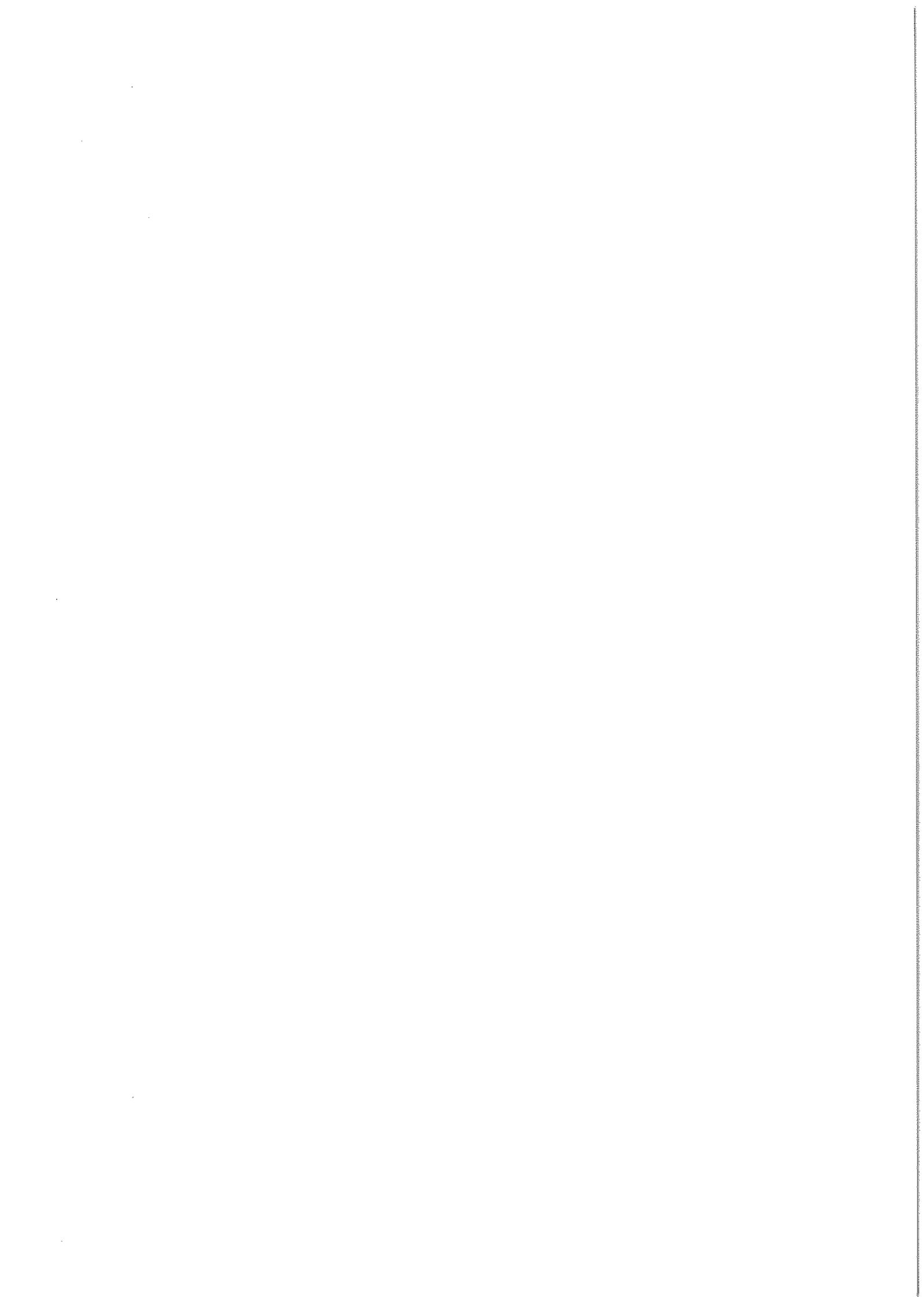


TABELLA salariale dip. AZIENDE PRIVATE TEMPO DETERMINATO
in vigore dal 1° luglio '17

R. Lohi

QUALIFICHE	oraria lorda arrotondata	lavoro straord. 30%	lavoro festivo 55%	lavoro straord. festivo 65%	T.F.R. 8,63%
AREA 1°					
SPEC.SUPER	13,04	16,04	18,54	19,54	0,86
SPECIALIZZATO	12,30	15,13	17,49	18,43	0,81
AREA 2°					
QUALIF.SUPER	11,50	14,15	16,35	17,23	0,76
QUALIFICATO	10,49	12,90	14,91	15,72	0,69
AREA 3°					
COMUNE	9,69	11,92	13,78	14,52	0,64

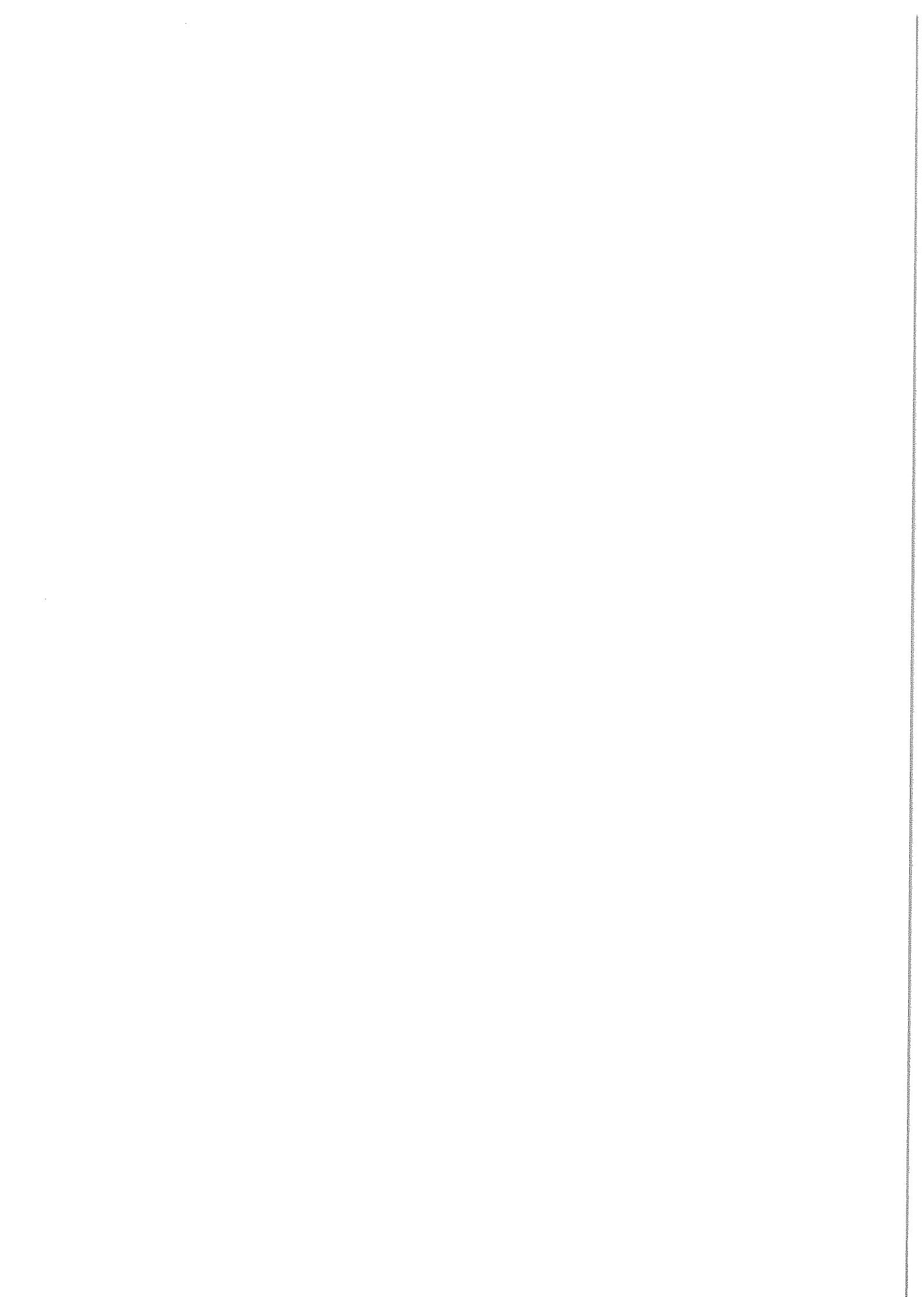


TABELLA salariale dip. AZIENDE PRIVATE TEMPO DETERMINATO
impegnati nelle operazioni di raccolta
in vigore dal 1° luglio '17

A partire dal 1° luglio 2017 sono con la seguente tabella gli operai a tempo determinato assunti esclusivamente per la raccolta della frutta, dell'uva e delle ortive fino ad un massimo di **40 giornate per anno solare**.

Operai alla prima assunzione

QUALIFICHE	oraria lorda arrotondata	lavoro straord. 30%	lavoro festivo 55%	lavoro straord. festivo 65%	T.F.R. 8,63%
COMUNE B	8,35	10,27	11,87	12,51	0,55

Operai già precedentemente assunti

COMUNE	9,45	11,62	13,44	14,16	0,63
--------	------	-------	-------	-------	------

Gli operai a tempo determinato assunti per la stessa azienda esclusivamente la raccolta della frutta, dell'uva e/o delle ortive, **prima del 1 Luglio 2017**, beneficeranno del trattamento economico del Comune alla data del 30 Giugno 2017

