

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI**



Testo Ufficiale
Roma, 05 agosto 2016
© PROPRIETÀ RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per gli operai agricoli e florovivaisti

Il giorno cinque, nel mese di agosto dell'anno duemillesedici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 10 Marzo 2016 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Escercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAZ Agricole - Federazione Es.A.Ar.Co. Aziende Agricole
- FECD - Federazione Es.A.Ar.Co. Coltivatori Diretti
- FEJA - Federazione Es.A.Ar.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.Ar.Co. Commercio
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industria
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.I. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FE.N.A.L.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica CGEL in sigla FENALC CGEL
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Roma, 05 agosto 2016

Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.
Il Presidente
Tommaso Di Fazio

SI-CEL
Il Segretario Generale
Dario Micheli

Dario Micheli

U.G.L. F.N.L.E.
Il Segretario Generale
Filomena Muto

Filomena Muto

Il Vice Segretario Generale
E Segretario UTL UGL di Arezzo
David Corti

David Corti

ONAPS - CIU
Il Presidente
Ing. Salvatore Avanzato

Salvatore Avanzato

F.I.B.N.A.L.C.T.A. U.G.L.
Il Segretario Generale
Steven Baldo Mariani

Steven Baldo Mariani

Il Vice Segretario Generale
Segretario UTL UGL di Vibo Valentia
Enzo De Fazio

Enzo De Fazio

Il Responsabile Nazionale Ufficio
Formazione SEI UGL
Rosa Fretto

Rosa Fretto

FLT CGEL
Il Segretario Generale
Raffaele D'Arcenzo

Raffaele D'Arcenzo

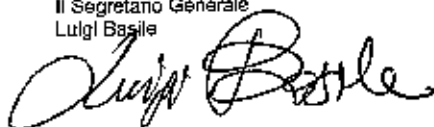
FENALC CGEL
Il Segretario Generale
Graziano Mesuraca

Graziano Mesuraca

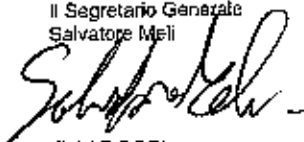
C.G.E.L. - F.N.L.A.
Il Segretario Generale
Vincenzo De Fazio
C.G.E.L. - F.N.L.M.

Vincenzo De Fazio

Il Segretario Generale
Luigi Basile



C.G.E.L. - F.N.I.P.
Il Segretario Generale
Salvatore Meli



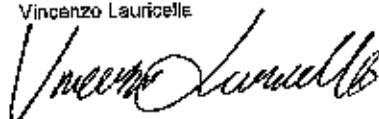
FLAAF CGEL
Il Segretario Generale
Pietrolucci Luca



FENALS CGEL
Il Segretario Generale
Luigi Strada



FNAOPS CGEL
Il Segretario Generale
Vincenzo Lauricella



E

le Parti Sociali Detoriali:

ES.A.AR.CO. - C.I.U.

Il Presidente

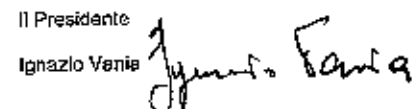
Michela Antonio Erano



ES.A.AR.CO. Artigianato

Il Presidente

Ignazio Venia



ES.A.AR.CO. Autotrasporti

Il Presidente

Danielle Gregorio Scatise



ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario

Il Presidente

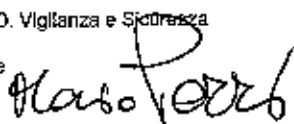
Adriano De Biase



ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza

Il Presidente

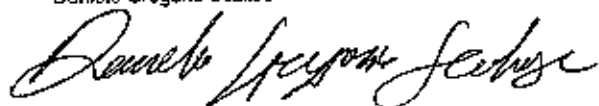
Mario Perri



CEPA-A

Il Presidente Nazionale

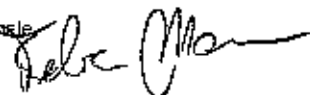
Daniela Gregorio Scalise



CEPA-A Chimica

Il Presidente Nazionale

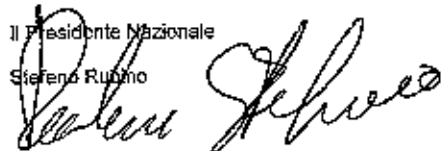
Felice Mesuraca



CEPA-A Scuola

Il Presidente Nazionale

Stefano Rubino



CEPA-A Sanità

Il Presidente Nazionale

Emilio Bonometti



CEPA-A Agricoltura

Il Presidente Nazionale

Mario Mocca



CEPA-A Commercio

Il Presidente Nazionale

Felice Columbia



CEPA-A Turismo

Il Presidente Nazionale

Paolo Papapietro



CEPA-A Costruttori Edili e Affini

Il Presidente Nazionale

Ernesto Bruziches

Ernesto Bruziches

CEPA-A Pesca

Il Presidente Nazionale

Alberto Del Vaio

Alberto Del Vaio

CEPA-A Industria

Il Presidente Nazionale

Francesco Mummura

Francesco Mummura

CEPA-A Federcoop

Il Presidente Nazionale

Francesco Mummura

Francesco Mummura

SAI

Il Presidente

Daniele Gregorio Scalise

Daniele Gregorio Scalise

CILA

Il Presidente

Antonino Gasparo

Antonino Gasparo

ASSO PONTEGGI

Il Presidente

Alessandro Locatelli

Alessandro Locatelli

FER

Il Presidente

Antonello Talarico

Antonello Talarico

PROTOCOLLO DI INTESA
ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per gli operai agricoli e florovivaisti

in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015

RINNOVATO IL 05 agosto 2016 in vigore dal 05 agosto 2016 e valido fino al 04 agosto 2019

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAZ Agricole - Federazione Es.A.Ar.Co. Aziende Agricole
- FECD - Federazione Es.A.Ar.Co. Coltivatori Diretti
- FEIA - Federazione Es.A.Ar.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.Ar.Co. Commercio
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industria
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metallmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FE.N.A.L.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS

CGEL

- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica CGEL in sigla FENALC CGEL
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

Art. 1 - Parte economica

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita nella seguente tabella:

Minimi salariali di area orari in vigore dal 05 agosto 2016

Operai agricoli	
Aree professionali	Minimi
1 ^a	1.222,30
2 ^a	1.122,15
3 ^a	770,00

Operai florovivaisti	
Aree professionali	Minimi
1 ^a	7,40
2 ^a	6,80
3 ^a	6,40

Art. 2 - Ente bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Agricoltura denominato EBIAGRI costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 3 - Fondo interprofessionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato FONDO CONOSCENZA per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 4 - Previdenza sanitaria integrativa

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

Art. 5 - Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il Fondo pensione aperto Generali denominato GLOBAL.

Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di recepire quanto indicato all'accordo interconfederale del 27 luglio 2016 modificando quanto possibile le indicazioni del D.Lgs 81/15 in materia di riordino del CCNL e prevedendo inoltre un nuovo articolo - Art. 6 - il quale rende attuative la funzionalità dell'Organismo Paritetico.

Art. 6 - Organismo Paritetico Nazionale

Le Parti, si danno atto di adottare l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N. dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni u.s. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si dà atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto
Roma 05 agosto 2016

AGRICOLTURA - Operai

ES.AAR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO

per gli operai agricoli e florovivaisti

01 NOVEMBRE 2014

(Decorrenza: 1° novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

RINNOVATO IL

05 AGOSTO 2016

(Decorrenza: 05 agosto 2016 / Scadenza: 04 agosto 2019)

Parti stipulanti

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.AAR.CO.
- ES.AAR.CO. Artigianato
- ES.AAR.CO. Autotrasporti
- ES.AAR.CO. Servizi Terziario
- ES.AAR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAA Agricoltura - Federazione ES.AAR.CO. Aziende Agricole
- FECD - Federazione ES.AAR.CO. Coltivatori Diretti
- FSEA - Federazione ES.AAR.CO. Imprenditori Agricoli
- Federazione ES.AAR.CO. Commercio
- Confederazione European Professionisti e Aziende-Assocostitutori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industria
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riuscizzatori in sigla FER
- ASSO FONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Associazione di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CGL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.I.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metallmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e delle Formazioni Professionali CGEL in sigla FE.N.A.L.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonomia Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica CGEL in sigla FENALC CGEL
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

INDICE

Titolo I

PARTE INTRODUTTIVA

- Art. 1 - (Oggetto del contratto)
Art. 2 - (Struttura ed assetto del contratto)
Art. 3 - (Durata, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)
Art. 4 - (Efficacia del contratto)
Art. 5 - (Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi)

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 6 - (Sistema della bilateralità)
Art. 7 - (Ente bilaterale)
Art. 8 - (Organismi Paritetici Provinciali)
Art. 9 - (Observatori)
Art. 10 - (Fondo interprofessionale - Sistema di formazione professionale e continua)
Art. 11 - (Commissione nazionale paritetica per la "pari opportunità")
Art. 12 - (RLS)

Titolo III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

- Art. 13 - (Assunzione)
Art. 14 - (Contratto individuale)
Art. 15 - (Periodo di prova)
Art. 16 - (Ammissione al lavoro e tutela della donna e del minor)
Art. 17 - (Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Art. 18 - (Apprendistato professionalizzante)
Art. 19 - (Somministrazione di lavoro)
Art. 20 - (Rilasciamento)
Art. 21 - (Categorie di operai agricoli)
Art. 22 - (Categorie di operai fluviovalichi)
Art. 23 - (Trasformazione del rapporto)
Art. 24 - (Mobilità territoriale della manodopera)
Art. 25 - (Levatori migranti)
Art. 26 - (Trasporti ad alto rischio)
Art. 27 - (Pari opportunità)
Art. 28 - (Convenzioni)
Art. 29 - (Vendite dei prodotti sulle piazze)
Art. 30 - (Appalti)

Titolo IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 31 - (Classificazione)
Art. 32 - (Analisi e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli)
Art. 33 - (Analisi e cambiamento dei profili professionali per gli operai fluviovalichi)

Titolo V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

- Art. 34 - (Orario di lavoro)
Art. 35 - (Riposo settimanale)
Art. 36 - (Festa)
Art. 37 - (Permessi per formazione continua)
Art. 38 - (Permessi straordinari o congedi parentali)
Art. 39 - (Permessi per cure di recupero stagionale)
Art. 40 - (Giorni festivi - Operai agricoli)
Art. 41 - (Giorni festivi - Operai fluviovalichi)
Art. 42 - (Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai agricoli)
Art. 43 - (Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai fluviovalichi)
Art. 44 - (Interruzioni e recupero - Operai agricoli)
Art. 45 - (Interruzioni e recupero - Operai fluviovalichi)
Art. 46 - (Altrezze ed ottanti)
Art. 47 - (Organizzazione del lavoro)
Art. 48 - (Trasferimenti - Operai fluviovalichi)

Titolo VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 49 - (Retribuzione)
Art. 50 - (Ex aequo mobile)
Art. 51 - (Tredicesima mensilità)
Art. 52 - (Quattordicesima mensilità)
Art. 53 - (Scatti di anzianità)
Art. 54 - (Obblighi particolari tra le parti)
Art. 55 - (Rimborso spese)
Art. 56 - (Cottimo)
Art. 57 - (Trattamento di fine rapporto)

Titolo VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 55 - (Previdenza a' invalidità)
 Art. 56 - (Fondo nazionale di previdenza complementare)
 Art. 57 - (Malattia ed infortunio - Operai agricoli)
 Art. 58 - (Malattia ed infortunio - Operai fluviali)
 Art. 59 - (Malattia ed infortunio di malattia ed infortuni sul lavoro - Operai agricoli)
 Art. 60 - (Cassa integrazione salari)

Art. 61 - (Assicurazione infortuni assistenziali)
 Art. 62 - (Fondo di assistenza sanitaria integrativa)
 Art. 63 - (Lavori pesanti a nocivi)
 Art. 64 - (Tutela della salute del lavoratore)
 Art. 65 - (Libello sindacale e contrattato)

Art. 66 - (Lavoratori assenti di dipendenti)

TITOLO VIII SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 70 - (Trasferimento di azienda)
 Art. 71 - (Servizio militare)
 Art. 72 - (Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato)

Art. 73 - (Dimissioni per giusta causa)
 Art. 74 - (Procedimento di risoluzione del rapporto)
 Art. 75 - (Norme disciplinari - Operai agricoli)
 Art. 76 - (Norme disciplinari - Operai fluviali)
 Art. 77 - (Norme disciplinari disciplinari e normati - Operai fluviali)

TITOLO IX DIRITTI SINDACALI

Art. 78 - (Delegato d'azienda - Operai agricoli)
 Art. 79 - (Delegato d'azienda - Operai fluviali)
 Art. 80 - (Tutela del delegato d'azienda)
 Art. 81 - (Rappresentanza sindacale unitaria)
 Art. 82 - (Riluttanza in azienda)
 Art. 83 - (Permesso sindacale)
 Art. 84 - (Permesso per le assemblee di ESIGRI)
 Art. 85 - (Contributo contrattuale)
 Art. 86 - (Quota sindacale per delegato)

TITOLO X NORME FINALI

Art. 87 - (Controversie individuali)
 Art. 88 - (Controversie collettive)
 Art. 89 - (Condizioni di lavoro)
 Art. 90 - (Contrattazione provinciale - Operai agricoli)
 Art. 91 - (Contrattazione provinciale - Operai fluviali)
 Art. 92 - (Esclusione di stampa - Archivi contrattuali)

ALLEGATI: 1;2;3;4;5;6.

Testo del c.c.n.l.

TITOLO I
PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1
(Oggetto del contratto)

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forme singole, societarie o, comunque, associate che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche (1) e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il c.c.n.l. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali, a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesco ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casarie;
- le aziende latticarie;
- le aziende lanificio-varianti;
- le aziende sarti;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

(1) Sono florovivaistiche le aziende:

- vivaistiche produttrici di piante ornamentali, viti e di frutto, ornamentali e forastili;
- produttrici di piante ornamentali da serra;
- produttrici di fiori recisi, comunque coltivati;
- produttrici di bulbi, semenzieri di fiori, piante portassami, talee per fiori e piante ornamentali.

Art. 2
(Struttura ed assalto del contratto)

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

Contratto nazionale

Il c.c.n.l. ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli affari economici e dei minimi salariali di aree nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto della tendenza generale dell'economia e del mercato del lavoro, del confronto complessivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Contratto provinciale

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei dati negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di validità del c.c.n.l. ed ha durata quadriennale. La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificamente deviate dagli artt. 90 e 91 del c.c.n.l., secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli affari economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al 1° biennio di validità dei contratti provinciali modesti e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio del c.c.n.l.

Le parti, in sede di rinnovo del contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni straordinarie correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed avere come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuali anche di stimolo per settore merceologico.

Le predette erogazioni dovranno avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente. Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riservata nell'erogazione strettamente correlata ai risultati, in caso di successiva definizione di detta erogazione.

In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Le parti a livello nazionale potranno individuare specifici settori o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (artt. 90 e 91 del presente contratto), per i quali - ferma restando l'applicazione del presente c.c.n.l. - definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostituite della disciplina prevista nei contratti provinciali.

Art. 3
(Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)

Il presente contratto decorre dal 01 agosto 2016 al 01 agosto 2020.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza e mezzo raccomandato con avviso di ricevimento; in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

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

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni d'urto.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 4
(Efficacia del contratto)

Le norme del presente contratto sono operanti e disciplinano 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.

Art. 5
(Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi)

Le parti a livello nazionale concordano che siano raggiunte specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e/o per governare situazioni di crisi.

Le procedure sugli istituti contrattuali della intesa suddetta devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale.

In tal caso le eventuali intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 6
(Sistema delle bilateralità)

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo d'intesa, le parti - al fine di riordinare e razionalizzare gli enti e gli organismi bilateralmente esistenti - concordano di articolare il sistema delle relazioni sindacali nei seguenti organismi:

- Ente bilaterale, denominato EBIAGRI di cui all'art. 7 del presente c.c.n.l.;
- Casse "extra-legem" provinciali/Organismi Paritetici Provinciali di cui all'art. 8 del presente c.c.n.l.

Norma transitoria

Art. 7
(Ente bilaterale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Agricoltura denominato EBIAGRI costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 8
(Organismi Paritetici Provinciali)

Gli Organismi Paritetici Provinciali possono:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dell'art. 9 del vigente c.c.n.l., e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di "welfare" e di integrazione al reddito individuali dei controllati provinciali di lavoro o da oppositi accordi stipulati dalle medesime parti;
- esercitare altre funzioni che le parti ritengono opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

Art. 9
(Osservatorio)

Le Parti intendono dare piena ed efficace funzionalità all'Orientamento Paritetico Nazionale così come indicato nell'articolo 6 del Protocollo di Intesa a capo del presente ccnl.

Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- la dinamica e le tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- la dinamica e le tendenze dell'impiego di lavoratori stranieri e delle relative problematiche anche al fine di fornire alle parti costituenti il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- la tendenza evolutiva e strategica sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione del comparto produttivo e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali, anche al fine di proporre iniziative alle parti interessate per rimuovere gli ostacoli che possono incidere negativamente sul normale svolgimento dei negoziati. A tal fine l'Osservatorio sarà convocato a richiesta d'urto delle parti; - la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifico materiale.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contrattanti datoriali e dai lavoratori.

Osservatorio regionale

Le parti convengono di costituire a livello regionale un Osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agro-alimentare ed attività connesse;
- politica attiva del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente.

L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio non inferiore a 6 e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contrattanti datoriali e dai lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale entro 90 giorni dalla stipula del c.c.n.l.

Osservatorio provinciale

Le parti convengono di costituire a livello provinciale un Osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica della tecnologia di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulle condizioni del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di collocare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di poli territoriali e contrattuali d'area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, ed a seguito della diffusa estensione del lavoro per conto terzi, ogni possibile soluzione per il riequilibrio della manodopera agricola, ascoltando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare la regione e per quanto di competenza le province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specificati per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire informazioni alle parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nelle professionalità, a garantire l'effettiva applicazione della legge nazionale e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 87;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali, in cooperazione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori soglieranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a 6 e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contrattanti datoriali e dai lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale entro 90 giorni dalla costituzione dell'Osservatorio Regionale di riferimento.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al regolamento di cui all'Allegato 2 del presente c.c.n.l.

Art. 10
(Fondo Interprofessionale - Sistema di formazione professionale e continue)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato FONDO CONOSCENZA per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Le parti convengono un sistema di formazione professionale a continua base su due pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato.

1) Fondo interprofessionale per la formazione continua FONDO CONOSCENZA:

[Area con numerose firme e iniziali scritte a mano, tra cui "Sm", "Q", "H", "J", "L", "B", "R", "S", "H", "F", "M", "G"]

2) EBIAGRI;
Gli Organismi di cui ai precedenti punti 2 (EBIAGRI) e 3 (Centro di formazione agricola) restano in vigore fino a quando le relative funzioni non saranno assorbita
rispettivamente dall'Ente bilaterale di cui all'art. 7 e dagli Organismi Paritetici Provinciali di cui all'art. 8 del presente contratto.

3) Il Fondo Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura FONDO CONOSCENZA di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e successive modifiche
ed integrazioni - costituito in data 16 dicembre 2006 (Allegato 5) - è alimentato dal contributo integrativo pari a 0,50, di cui all'art. 25, comma 4, della legge n.
648/1978 e all'art. 1, commi 63 e 64, della legge n. 247/2007 e delle quote assegnate a valore sul terzo della risorse derivanti dallo stesso contributo ("start-up").

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nella misura prevista.
Una parte delle risorse provenienti dallo stesso può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti ritengono necessarie alla promozione e allo sviluppo
della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di
particolare rilevanza innovativa.

Una consistente quota delle risorse dovrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendano realizzare in proprio, in forma singola o
associata, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i
lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ad EBIAGRI per le attività di studio e ricerca e al Centro di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con
le specificità territoriali.

FONDO CONOSCENZA (Codice UNISME, è il Fondo interprofessionale di riferimento di tutti i datori di lavoro agricolo che applicano o recepiscono anche di
fatto il presente c.c.n.l.

2) EBIAGRI è l'Ente bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi, e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in
ambito interazionale collegandosi con gli Organismi similari a livello europeo, interagendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello
superiore, interagendo con gli Organismi bilaterali degli altri settori. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, EBIAGRI fa riferimento alle sedi
territoriali (Osservatori) previsti dal c.c.n.l.

Art. 11

(Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità")

Entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da due
rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.
La Commissione ha l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alla stesso ostacolano, non consentendo una effettiva parità di
opportunità per la lavoratrici agricole nell'ambito (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché la misura delle azioni da adottare.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) analizzare l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e
inquadramento professionale;
- b) studiare la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia o all'estero in applicazione della raccomandazione
CEE 13 dicembre 1984, n. 665, dei programmi di azione della Comunità europea nn. 62/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- c) individuare misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;
- d) proporre campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona e salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi
delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.
I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle Organizzazioni nazionali firmatarie del c.c.n.l. per le dovute valutazioni e
l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle Organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferisce
sull'attività svolta alla pari stipulanti.

Tra mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed
elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normative sulle quali si sia già raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni
differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

Art. 12

(R.L.S.)

1. Rappresentanza alla sicurezza

Considerato che in base al D.Lgs. 30/08 e s.m.i. in tutte le aziende è eletto o designato il Rappresentante per la sicurezza, le parti convenivano
a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessive annue e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51
giornate di lavoro, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle R.S.A. (o delle R.S.U.) ove esistenti, ovvero tra i
lavoratori medesimi;

b) in sede provinciale, le Organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del Rappresentante alla sicurezza per le
aziende con caratteristiche occupazionali inferiori alle diverse di quelle di cui al punto precedente.

2. Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione del Rappresentante per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.
La riunione può essere convocata dalle R.S.A. (o dalle R.S.U.), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali
sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

Possano essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una
durata non inferiore a 51 giornate.

La preferenza alla nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e
a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nonno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio al momento della elezione.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al Comitato paritetico provinciale o provinciale a cura del segretario.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

3. Permessi retribuiti

Al Rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti, permessi retribuiti per i permessi retribuiti cui per:

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.999 gg.;

- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.951 a 2.700 gg.;

- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.

Per i Rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al
periodo di permanenza nell'azienda.

Il numero delle giornate sono considerate in riferimento all'anno precedente.

Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo potranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai Rappresentanti alla
sicurezza per le aziende previste alla lett. b) del punto 1.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 18 dello stesso, lett. b), c), d), e), f), g), h), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente punto.

I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alla R.S.A. (o alla R.S.U.) ove esistenti.

4. Ambizioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 18 del decreto legislativo n. 626/1994, si concordano le
seguenti procedure ed indicazioni:

a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.

Il Rappresentante per la sicurezza agirà preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato;

b) nei casi in cui il decreto legislativo n. 61/08 prevede, a carico del datore di lavoro, la consultazione del Rappresentante alla sicurezza, questa si deve

svolgere nel modo più sollecito possibile, il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa
previde un intervento consultivo dello stesso. Il Rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni,
sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge;

c) il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e le documentazioni aziendali.

Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare, ove previsto, il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda nei casi previsti dal decreto legislativo n. 81/08 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del Rappresentante per la sicurezza, la informazione e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il Rappresentante, ricevuta la notizia o la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente concesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale. Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione o documentazione del Rappresentante per la sicurezza designati nei casi di cui al punto 1. lett. b).

5. Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal decreto legislativo n. 81/08.

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti e aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà comprendere un programma base di 20 ore. Il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologia sulla valutazione del rischio. Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei Rappresentanti alla sicurezza di cui all'art. 2) e b) del punto 1, nonché le distribuzioni degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Per i Rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore sopra indicate sarà proporzionale al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un biennio.

Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.

6. Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedersi la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di provazione.

In accordo con quanto previsto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e la Provincia autonoma di Trento e Bolzano s.r.l. è prevista la formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) interamente in modalità F.A.D., qualora lo stesso sia in possesso della Formazione specifica effettuata in Azienda in conformità degli Artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. riguardante la Formazione Generale o Specifica da effettuarsi in corso d'opera. Della riunione viene redatto verbale.

7. Comitato paritetico nazionale

È istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo n. 81/08 in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazioni di linee-guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando la problematica rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro o di gestione delle normative di cui al decreto legislativo n. 81/08;

- elaborando e proponendo alle parti sociali linee-guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;

- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato ai lavoratori dipendenti ed imprenditori agricoli;

- avviando altre attività concordate nei soggetti firmatari del presente accordo.

Le parti convergono di adottare un regolamento per il funzionamento del Comitato stesso.

8. Comitato paritetico provinciale

È istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Orientativamente tale Comitato avrà i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i Rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

9. Formazione ed informazione dei lavoratori

Le parti convergono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli artt. 37 del D.Lgs. n. 81/08, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo in collaborazione con l'Ente Bilaterale.

10. Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa diritto riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni.

TITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art. 13 (Assunzione)

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di interruzione del rapporto di lavoro.

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

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per le sostituzioni di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lett. "a", artt. 21 e 22);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali tra per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 180 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lett. "b", artt. 21 e 22);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lett. "c", artt. 21 e 22).

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, paccatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al controllo provinciale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto provinciale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa", secondo avvisi diversi e particolari regolamentazioni del controllo provinciale.

Tali eccezioni potranno riferirsi ad avversità atmosferiche e, nel caso di aziende dirette coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scatti di manodopera di cui all'art. 21 del codice civile. Altre eccezioni, riferite a condizioni di mercato e ad esigenze tecniche, potranno essere previste dal contratto provinciale. Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per i lavori effettivamente prestati.

Art. 14 (Contratto individuale)

Tra i datori di lavoro a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato ai sensi delle lett. b) e c) degli artt. 21 e 22, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione e del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lett. a) degli artt. 21 e 22 con le modalità previste dall'art. 23, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, la mansione, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal c.c.n.l. e del contratto provinciale di lavoro.

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

Art. 15 (Periodo di prova)

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:
- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2^a;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3^a.
L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.
Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.
Superato il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 16 (Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori)

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificata dal D.Lgs. 4 agosto 1998, n. 348 e dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria.
Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi ("Festa unica delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151).

Art. 17 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Le parti convengono che i presupposti e la modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

- 1) volontà delle parti;
 - 2) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatta salva la esigenza aziendale e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;
 - 3) applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente c.c.n.l. per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.
- La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:
- la durata del periodo di prova, fissata sulle basi dell'art. 15 del presente c.c.n.l.;
 - la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
 - l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione; ogni altra modalità di impiego.
- La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

- 1) per prestazioni settimanali: 24 ore;
- 2) per prestazioni mensili: 72 ore;
- 3) per prestazioni annuali: 930 ore.

I prodotti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quella sopra indicata.

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento, in caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestato oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) è anche consentita lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche congiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui al comma precedente deve essere di regola 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 a 2 giorni.

La ora di lavoro prestata in attuazione delle clausole elastiche o flessibili sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

I contratti provinciali di lavoro possono disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri con figli di età inferiore ai tre anni, con facoltà di ripristino al termine del periodo di rapporto a tempo pieno.

Art. 18 (Apprendistato professionalizzante)

Le parti - rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante al fine della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro - definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 49 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Destinatari

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

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

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
1 ^a	20 mesi	20 mesi	20 mesi	60 mesi
2 ^a	12 mesi	12 mesi	24 mesi	48 mesi
3 ^a	-	-	24 mesi	24 mesi

Per la 3^a area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

Malattia e infortunio

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per le generalità dei lavoratori dipendenti (1) e le integrazioni economiche previste dagli artt. 61 e 62 del presente c.c.n.l.

(1) Cir. direttoriale INPS n. 43 del 21 febbraio 2002.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alla categoria degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali della mensilità aggiuntiva, delle ferie, del t.f.r. e delle ferie con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Formazione

Qui di seguito si definiscono gli aspetti della formazione demandati alla contrattazione collettiva (modalità di erogazione e articolazione della formazione esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna, ecc.), nonché tutti quegli altri aspetti necessari a consentire alle imprese agricole l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il monte ore di formazione, interno o esterno all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali è pari a 120 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 60 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formative e cioè della capacità di erogare direttamente ed organizzate, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.

La formazione potrà essere erogata anche con modalità "e-learning, on the job", o in affiancamento.

Le competenze o le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dall'Accordo Stato/Regioni.

Le parti si danno atto che la rappresentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è riservata alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Nella mora dell'emanazione della legislazione regionale, le parti - al fine di dare pieno ed immediato riscontro su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono i profili formativi del settore agricolo, al sensi e per gli effetti del comma 5-bis del citato art. 40, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che costituisce parte integrante del presente articolo.

Tali profili formativi - per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche - potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalla medesima parte, anche dal supporto tecnico di EBIAGRI.

Disposizioni transitorie

Fino a piena attuazione dell'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione o formazione, i giovani di età fra 15 e 18 anni potranno essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi della legge n. 196/1987. Agli stessi saranno comunque riconosciuti i trattamenti economico-normativi di cui al presente articolo.

Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'assunzione di personale di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

Art. 19

(Somministrazione di lavoro)

In applicazione di quanto disposto dagli artt. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i., il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente c.c.n.l. e fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferiti all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) situazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e alla vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente indisposti a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del D.Lgs. n. 81/08 o s.m.i.;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmati relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza della attrezzature e degli impianti aziendali.

f) necessità non programmati di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici ed eccezionali, all'aumento temporaneo dell'attività o al commissariamento ordinari straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;

g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del Centro per l'impiego competente;

h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assenti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente o l'anno equivalente (1).

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascuna triennale dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne deve comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 30 giorni successivi.

Impiego e versale

Le parti si attivano a livello locale nei confronti dei Servizi per l'impiego al fine di sollecitare l'adozione di politiche attive per favorire la predisposizione delle sale di cui alle lett. g) del 2° comma del presente articolo.

(1) L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

Art. 20

(Rassunzione)

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 13 del c.c.n.l., hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nella medesima azienda, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8-bis della legge n. 78/1983 e successive modifiche ed integrazioni.

I controlli provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25, L. n. 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei risarcimenti da assumersi.

Art. 21

(Categorie di operai agricoli)

Al fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che applicano la loro attività nelle imprese agricole la cui retribuzione di lavoro è disciplinata dal presente contratto nazionale.

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

Sono operai a tempo indeterminato:

- i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefessione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione della sola giornata non lavorata per assenza volontaria, malattia ed infortunio o per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 467/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 60 e 61.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che già data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 833/1948 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali, o a carattere saltuario o assunti per fare lavorazioni o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operai garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lett. b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato, i retribuiti di 13° o 14° mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 22

(Categorie di operai fluviali/sali)

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

Sono operai a tempo indeterminato:

- I lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell'art. 1 "Oggetto del contratto".

Ogni operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione della sola giornata non lavorata per assenza volontaria, malattia o infortunio e per la giornata di sospensione del lavoro per la quale è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 61 e 63.

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

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

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

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione dei lavori di breve durata, stagionale o a carattere casuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lett. b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13° e 14° mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 23

(Trasformazione del rapporto)

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in questo a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli Organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lett. b) degli artt. 21 e 22 del presente c.c.n.l.;

2) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lett. c) degli artt. 21 e 22 del presente c.c.n.l.;

3) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Art. 24

(Mobilità territoriale delle mandopere)

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno a livello provinciale ed interprovinciale, qualora la mobilità interessi il territorio di più province, almeno due mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di mandopere per area omogenea di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti. Le parti si confrontano con continuità nelle apposite sedi per definire interventi specifici in materia, raccomandando alla legislazione regionale vigente.

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

Le parti contrattano si attiveranno, altresì, presso i competenti Organi pubblici per ottenere, a favore della azienda interessata, interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi.

Inoltre le parti, impegnandosi ad operare per una più attiva collaborazione con gli enti ed istituzioni interassiste, si fin di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della mandopere e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate da adottare all'attenzione degli Organismi pubblici competenti, quali:

1) funzionalità e potenziamento del Servizio per l'impiego per assicurare, con la massima tempestività, l'avvicinamento dei lavoratori e quindi

conservare la disponibilità immediata della mandopere occorrente alle aziende;

2) vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;

3) studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della mandopere.

Le stesse parti, inoltre, per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della mandopere stagionale, convergono di organizzare conferenze annuali per l'esame della problematica posta dai flussi migratori della mandopere aziendale nell'ambito dei singoli bacini di impiego individuati dalle Commissioni regionali impiego.

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

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

In relazione ai delli servizi sociali, saranno interessate ed invitate alle conferenze le competenti autorità pubbliche tenute, per legge, agli adempimenti relativi.

Art. 25

(Lavoratori migranti)

L'assunzione delle mandopere migranti deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuto presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alle mandopere locali.

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altre province o regioni per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Per detta mandopere i contratti provinciali di lavoro devono definire norme atte ad assicurare:

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo rimborsamento, a carico dell'azienda; la soluzione dei problemi dei servizi sociali relativi alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.

Si considerano "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altre province e regioni, la cui distanza tra il comune di residenza e quota della prestazione lavorativa sia superiore a 40 km.

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatta salva la giornata di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia od infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione della giornata non lavorata a causa di:

- eventi atmosferici e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente e delle culture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità allive nel caso di aziende diretto-ottimalità e gli scambi di mandopere di cui all'art. 2139 cod. civ.;
- obiettive difficoltà di mercato o i verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Art. 26

(Trasporti ed alloggi)

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

Art. 27

(Peri opportunità)

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo-donna, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 28
(Convenzioni)

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

- 1) I programmi di assunzione, anche in stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere 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. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione, o mese, o settimana, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;
- 2) I programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dai centri di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti Centri per l'impiego. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nei competenti Organi di collocamento a far alludere alle stesse le relative convenzioni.

Art. 29
(Vendita dei prodotti sulla pianta)

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione all'Associazione provinciale, secondo le modalità e nei termini stabiliti dai contratti provinciali.

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi compresa quella relativa all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e la malattia professionale (art. 6, legge 31 marzo 1978, n. 52) (1). Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione la presente convenzione, salvo condizioni di miglior favore.

(1) Cir. circolare INPS n. 156 del 16 dicembre 2000.

Art. 30
(Appalti)

Le imprese agricole che intendono externalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere e i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalti.

In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'appalto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

TITOLO IV
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 31
(Classificazione)

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali l'azienda definisce la relativa declaratoria.

L'inquadramento delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area o l'attribuzione del relativo parametro sono invece affidati alla competenza provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto, anche con riferimento ai lavoratori per i quali sono venuti a scadere gli accordi di cui all'art. 68 del c.c.n.l. 10 luglio 1998.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

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 conoscenza e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - e non necessitano di un periodo di pratica.

Area 3ª

Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali. Per i lavoratori al quale il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, i contratti provinciali stabiliscono un'adeguata maggiorazione salariale.

Norme transitorie

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi è seguito l'aumento del minimo della 3ª area previsto dall'art. 48 del c.c.n.l., i livelli salariali dovranno risultare inferiori o tale minimo. I contratti provinciali provvedano a definire un programma, che nell'arco di vigenza del contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari entro il minimo di area.

B) Operai non agricoli

Gli operai non agricoli sono inquadrati in "aree professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il c.c.n.l. definisce le caratteristiche generali ed assordanti, nonché i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai non agricoli è così stabilita:

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.

Livello "a" - ex specializzato super

Il livello "a" - ex specializzato super, operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incarichi variabili per ottenere titoli di 1ª generazione (selezionati), assicurando un'attività lavorativa polivalente (come incaricato e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Conduttore-mecanico di macchine agricole operatrici complesse: operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse compresi i trattori, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

Conduttore-mecanico di autotreni e di autotiratori: operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autotiratori ed autotreni di portata superiore a 75 q, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuati con le attrezzature messe a disposizione della azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Autista di laboratorio: operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo o polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alla analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulla pianta.

Potatore "erilistico" di piante: operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-limpia di piante ornamentali ed alberi di alto fusto.

Giardinieri: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica e per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e le eventuali cure delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la disposizione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

Conduttore di caldaie a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alla necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Livello "a" - ex specializzati
Vivaiisti
Pialatore
Innestatori e Rifondatori
Preparatori di miscela semidati e composte per trattamenti antiparassitari
Selezionatori di piante invernali
Conduttori potenti di autotritori - automezzi - trattori
Conduttori di calce, con patente diverse dal 1° e 2° grado
Meccanici
Elettricisti
Spedizionieri
Costruttori di serre

Area 2°

Dichiarazione
Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per le cui esecuzioni possiedono conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica e per titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Livello "b" - ex qualificati super
Addetti agli impianti termici
Altri Innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marce

Livello "c" - ex qualificati
Tutari aiuti degli operai di cui al livello "a"
Preparatori di acque da irrorazioni
Innestatori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari
Imballatori
Conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi
Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla

Area 3°

Dichiarazione
Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello "d" - ex comuni
L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del c.c.n.l., e loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai contratti provinciali.

Nel contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaiisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponde a quello individuato per il giardiniero specializzato super.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, i contratti provinciali stabiliranno un'epicicla maggiorazione salariale.

Norme transitorie

Nelle province in cui, per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'abbandono del minimo della 3° area prevista dall'art. 49 del c.c.n.l., i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell'arco di vigenza del contratto provinciale stesso, porti all'incasimento dei salari entro il minimo di area.

Impegno a variabile

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica regionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli operai agricoli e florovivaiisti prevista dal presente contratto, al fine di fornire alle stesse parti sfidanti, proposte di modifiche o di aggiornamenti nella classificazione del personale, mediante analisi e studi col rapporto tra specializzazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Commissione è composta di sei membri, di cui tre designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali, a parità di voti anche di esperti.

La Commissione delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi o al metodo di lavoro, nonché alle eventuali pareri a proposte per l'adeguamento e la modifica dell'attuale sistema di classificazione.

Art. 32

(Mansioni e cambiamento del profilo professionale per gli operai agricoli)

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

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 61/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dall'Accordo Interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione prevista presso l'Ente Bilanciato EBIAGRI facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è addetto a mansioni di qualifica inferiore conserva il diritto ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente c.c.n.l., avviano trattative con la RSU/RSO e/o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore inquadramento delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati: nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale o ciclo cooperativo.

Qualora il lavoratore sia addetto, invece, a mansioni di qualità superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge detta mansione, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

Acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano addetti continuamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente. In ogni caso il lavoro prestato nel profilo professionale con livello retributivo superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

Art. 33

(Mansioni e cambiamento del profilo professionale per gli operai florovivaiisti)

In riferimento a quanto previsto nel precedente articolo 3, si specificano che:

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

- 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area 1° e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area

2° a quelli dell'area 1°;

15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area 2° e della 3° area e nel caso di passaggio dall'area 3° all'area 2°;

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

Titolo V
NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 34 (Orario di lavoro)

L'orario di lavoro è stabilito in 36 ore settimanali pari ad ore 8,30 giornaliere.
Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 56, può essere compilato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per uno o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.
La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modaltà e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione del lavoratore.
Per gli operai addetti alle attività agricole, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i controlli provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.
In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
Fermo restando il limite di orario di cui al 1° comma del presente articolo, i controlli provinciali di lavoro possono prevedere, facendo salva la attività zootecnica ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su cinque o sei giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nelle giornate ecc. sabato, la ore non lavorate, in detto ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.
Le disposizioni del presente articolo sull'orario di lavoro non si applicano ai lavori di miniera e di estrazione in quelle province nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

Art. 35 (Riposo settimanale)

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.
Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altra giorno della settimana.
In base all'art. 22 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, modificata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, dev'essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 56 ore consecutive.
Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo restando il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai controlli provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22 febbraio 1954, n. 370.

Art. 36 (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 giorni lavorativi.
Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.
La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.
Per i giovani di età inferiore o superiore ai 18 anni, si applica l'art. 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata dall'art. 2 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.
Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.
Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 49.
In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, il compenso delle ferie è rapportato a ore.

Art. 37 (Permessi per formazione continua)

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.
Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 260 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularlo in un solo anno.
In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua INFOCUIS, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.
Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nella stessa momento il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 1 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.
Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di formazione professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.
Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.
Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge n. 53/2000.

Art. 38 (Permessi straordinari e congedi parentali)

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni.
In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre-adolescente di un minore (provvedimento di affidamento a scopo pre-adolescente) è riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito.
Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di 1° grado e negli altri casi previsti dalla legge (1).
Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.
In materia di congedi parentali, di riposo o permessi per figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (2).
Al fine dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 52, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, il genitore è tenuto a presentarsi, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ultima documentazione sanitaria, ovvero la dichiarazione sostitutiva.
Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a presentare tale termine, lo stesso è tenuto a presentarsi al datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

(1) Cfr. art. 4, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53 "Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentazione grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, purché la stessa convenga con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".
(2) Cfr. il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Art. 39 (Permessi per corsi di recupero scolastico)

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularlo anche in un solo anno, tali ore di permesso possono essere utilizzate dal lavoratore straniero anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalla regione.
Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.
Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.
Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.
Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 6 della legge n. 53/2000.

Art. 40
(Giorni festivi - Operai agricoli)

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il 1° dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 9) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale (1);
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale; 12) il 26 dicembre, S. Stefano;
- 13) la festa del Patrono del luogo.

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

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

In base all'art. 43 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è subordinato con la percentuale prevista nell'atto stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 42.

A seguito della legge 6 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di accordo 2 maggio 1977, punto 5, nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppressi sarà il seguente:

- a) per le festività nazionali del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività soppressi (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, eccezion fatta per i casi ove 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 soppressa possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti 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 soppressa, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppressa, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in detta ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(1) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

Art. 41
(Giorni festivi - Operai non agricoli)

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il 1° dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 9) il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale (1);
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale; 12) il 26 dicembre, S. Stefano;
- 13) la festa del Patrono del luogo.

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno festivo successivo.

Per il trattamento da prestarsi agli operai a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, valgono le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260, e 31 marzo 1954, n. 90, e, pertanto, nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, entro so entro di domenica, verrà usata el lavorazioni il seguente trattamento:

- a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
- b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate, è dovuto agli operai a tempo indeterminato di cui all'art. 22 del presente contratto, anche se dalli 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 la prima due settimane dalla sospensione.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall'art. 48 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 45.

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

- a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività soppressi (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, eccezion fatta per i casi ove 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 soppressa, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti 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 soppressa, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppressa, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in detta ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(1) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

Art. 42
(Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai agricoli)

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 40;

c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

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

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

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro festivo: 35%;
- lavoro notturno: 40%;
- lavoro straordinario festivo: 40%; - lavoro festivo notturno: 45%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali periodi in natura, come definito all'art. 48.

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

Per il lavoro notturno 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 per cento.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quelli ad esempio le attività agronomiche, i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

E' consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento della sola maggiorazione prevista, maturando contestualmente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano del costo, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda o del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i limiti previsti, al lavoratore dovrà essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella banca ore e non fruita.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 43

(Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai Agricoli)

Si considera:

- lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 34;
- lavoro festivo: quello eseguito nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 41;
- lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 del mattino successivo.

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

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

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro festivo: 40%;
- lavoro notturno: 48%;
- lavoro straordinario festivo: 50%; - lavoro festivo notturno: 55%.

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 10 per cento.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, come definito all'art. 40.

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

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 44

(Intemperie e recupero - Operai Agricoli)

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a cause di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per l'operaio a tempo indeterminato i contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali. Nella azienda ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Art. 45

(Intemperie e recupero - Operai Agricoli)

Le interruzioni dovute a cause di forza maggiore saranno considerate, ai fini del recupero e della retribuzione, solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile, per causa di forza maggiore, eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detto recupero le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Art. 46 (Attrezzi ed utensili)

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi ed utensili sono forniti dalla azienda.

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

Art. 47

(Organizzazione del lavoro)

I contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento del riposo, della ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate le realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, comprese quelle della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Alla soluzione dei problemi suddetti contribuiranno con studi e proposte anche gli Osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi specifici esami ai sensi dell'art. 8.

I contratti provinciali di lavoro dovranno, altresì, individuare soluzioni atte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari dirette-cooperative costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

Art. 48

(Trasferimenti - Operai Agricoli)

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

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

Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la competenza materiale.

TITOLO VI
NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 49 (Ritribuzione)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31, e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- 2) generici in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- 3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

L'ex salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente c.c.n.l., è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere congelato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

Per l'alloggio e gli annexi (orto, porale, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore scallativo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della 13ª e 14ª mensilità o del trattamento di fine rapporto.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolato su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e inintermittenti: 5,45%;
- ferie: 8,33%;
- 13ª mensilità: 8,32%;
- 14ª mensilità: 8,33%; Totale: 50,44%.

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale.

Al momento della conclusione del rapporto di lavoro a tempo determinato o tempo indeterminato di cui all'art. 23, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico o normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Peraltro, dalla stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri ed orari a seconda del tipo di rapporto.

I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari, a giornata, a settimana, o quindici, a mese (3).

Agli affetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 168.

Aumenti salariali

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 1º maggio 2010 per ciascun livello professionale stabilito nel rinnovo dei contratti provinciali in applicazione del c.c.n.l. 6 luglio 2005, sono incrementati:

- a decorrere dal 1º maggio 2010 del 2,5 per cento;
- a decorrere dal 1º gennaio 2011 dell'1,6 per cento.

La suddetta percentuale del 2,5 per cento, relativa alla prima branca di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

Minimi salariali di area

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle Tabelle 1 e 2 (Allegato 1). I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto è previsto dagli artt. 16 e 51 (norma transitoria) del presente c.c.n.l.

In sede di rinnovo il contratto nazionale, sulla base dei dati di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al 1º comma, nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale. Per i contratti provinciali non rinnovati è fatto salvo l'indennità di vacanza contrattuale provinciale.

"Wellfare" contrattuale

Le prestazioni previste dagli artt. 7, 8, 82 e 86 del presente c.c.n.l. rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale misura perciò, esclusivamente nel confronto dell'azienda che non aderisce al sistema della bilateralità e non versò la relativa contribuzione, il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

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

Il datore di lavoro che opta di versare la contribuzione all'Ente bilaterale EBIAGRI di cui all'art. 7, a decorrere dal 1º gennaio 2011 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione, esclusa dalle basi di calcolo del t.f.r., pari a 15,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,53 giornalieri.

I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

(1) Resta fermo il concetto che il salario per gli operai florentini è riferito alla paga oraria.

Art. 50

(Ex scala mobile)

Nel salari contrattuali e nei minimi di area, previsti dall'art. 49, è contenuta l'indennità di contingenza così come stabilita dalla legge 26 febbraio 1986, n. 28 e dal decreto 12 luglio 1990, n. 191 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 51

(Tredicesima mensilità)

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

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

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

Per gli operai a tempo determinato la 13ª mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3º elemento previsto dall'art. 49.

Art. 52

(Quattordicesima mensilità)

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

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

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

Per gli operai a tempo determinato la 14ª mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3º elemento di cui all'art. 49.

Art. 53

(Scoti di anzianità)

Con decorrenza del 1º febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corrispondenza di una somma in cifra fissa pari a € 8,93 mensili se operai comuni; a € 10,33 mensili se operai qualificati; a € 10,65 mensili se operai qualificati super; a € 11,38 mensili se operai specializzati ed a € 11,62 mensili se operai specializzati super.

Le somme anzianità sono frazionabili ed ora solo a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

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

In caso di passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per il nuovo profilo professionale sia più elevato. In tal caso lo stesso operai avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

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

Resta fermo la decorrenza dell'11 novembre 1909, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Con decorrenza dal 1º luglio 2005 gli importi degli scoti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali al profilo professionale individuati nelle aree di cui all'art. 31 del presente contratto collettivo nazionale, sono incrementati nella seguente misura:

- da € 0,99 a € 0,93 per gli operai comuni;

- da € 10,58 a € 11,38 per gli operai qualificati;
- da € 10,65 a € 11,33 per gli operai qualificati super;
- da € 11,62 a € 12,78 per gli operai specializzati super.

Art. 54
(Obblighi particolari tra le parti)

L'azienda, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai la corrispondenza delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
 - lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
 - lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
 - lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
 - festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
 - 14^a mensilità alla data del 30 aprile di ogni anno;
 - 13^a mensilità in coincidenza con la festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
 - trattamento di fine rapporto: effetto della risoluzione del rapporto;
 - per gli operai a tempo determinato: la festività, la 13^a e la 14^a mensilità sono conteggiati nel 3^o elemento, come previsto dall'art. 48.
- Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono, né svolgere notizie e attività organizzative ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.
- Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione del contratto provinciale.

Art. 55
(Rimborso spese)

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori del territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso della spesa effettuale (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolare giustificativo. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

I contratti provinciali potranno prevedere la formalizzazione anziché il rimborso a più di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata.

Art. 56
(Cottimo)

Le Organizzazioni provinciali in sede di stipulazione dei contratti provinciali, disciplineranno il cottimo sulla scorta delle allegazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1 "Oggetto del contratto".

Art. 57
(Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza del 1° giugno 1982, e partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 28 maggio 1982, n. 297, la cui disposizione che regola la materia del trattamento di fine rapporto si interdice qui integralmente richiamata.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla incoerenza dei contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti (per ultimo vedi art. 46 del c.c.n.l. operai agricoli e florovivaioli del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giorni esattissimi per ciascun anno di anzianità si riporta nell'Allegato T).

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti al trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del codice civile. Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa - o di altra corrispondente - come dagli eventuali annessi (polizio, partita, orto) per un periodo di tempo da fissarsi nei contratti provinciali.

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

All'operaio a tempo determinato compete il t.f.r. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale per le ore di lavoro non straordinario, svolta a ritmo non eccezionale, la cui misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzianità ore. In entrambi i casi il t.f.r. non si calcola sul terzo elemento (Allegato E).

Fondo di accantonamento del trattamento di fine rapporto degli operai a tempo determinato
Le Parti di cui sopra convergono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'

TITOLO VII
PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 58
(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. 59
(Fondo nazionale di previdenza complementare)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di costituire la più importante società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionante e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 60
(Malattia ed infortunio - Operai agricoli)

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni. Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

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

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuando ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del polizio, del orto, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricevere ospedalizzazione l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 61
(Malattia ed infortunio - Operai florovivaioli)

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni. Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

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

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricevere ospedalizzazione l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1955, n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza. In vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corrispondenza dell'anzianità della indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui è preordinato il comma, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuative.

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

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

Art. 62

(Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sui lavoro - Operai agricoli)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di contestare la più importante società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi e disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 63

(Cassa integrazione salari)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa, e successive modificazioni.

Agli operai che beneficiano del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 64

(Anticipazione trattamenti assistenziali)

Le aziende agricole occupano gli operai a tempo indeterminato la indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla Cassa integrazione.

Norma transitoria

Le presenti disposizioni producono effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operative la possibilità per i datori di lavoro di portare a conteggio, con la denuncia di competenza, gli importi anticipati.

Art. 65

(Fondo di assistenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di contestare la più importante società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 66

(Lavori pesanti o nocivi)

I contratti provinciali individueranno i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori nocivi e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a lavori pesanti.

Art. 67

(Tutela dello salute dei lavoratori)

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività":

a) per quanto riguarda la manodopera fluviovivaiolica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai addetti a tali lavori e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altre normali lavori dell'azienda;

b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro, e parità di retribuzione e di quella, di due ore a venti minuti giornalieri. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

I contratti provinciali di lavoro dovranno valutare le idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre - fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma - le relazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corrispondenza al lavoratore del salario, per gli operai addetti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigorosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare, oltre a quanto previsto dal contratto e dalla legge 23 maggio 1970, n. 300, potrà essere richiesto l'intervento del centro di medicina preventiva e degli enti locali o sanitari pubblici esistenti.

E' altresì demandato ai contratti provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 20 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 37 del presente c.c.n.l., nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Art. 68

(Libretto sindacale e sanitario)

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme al fac-simile allegato al presente contratto collettivo nazionale (Allegato 11), cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo. Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'operaio presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 69

(Lavoratori tossicodipendenti)

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

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal Servizio pubblico per la tossicodipendenza ed il relativo programma di sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

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

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

Gli operai agricoli a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi, anche non consecutivi, per conciliare il programma terapeutico e socio-familiare del familiare, qualora il Servizio per la tossicodipendenza ne abbia la necessità.

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

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

Titolo VIII
SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO E
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 70
(Trapianto di azienda)

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

Art. 71
(Servizio militare)

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

Art. 72

(Disposizioni del licenziamento individuali per gli operai a tempo indeterminato)

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 804/1968 e n. 503/1970, come modificate dalla legge n. 108/1990, e) Giuste cause

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

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nella mancanza che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente c.c.n.l. o dai contratti provinciali di lavoro;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili; il furto in azienda.

b) Giustificato motivo

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

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allavamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti culturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine controllo di attività 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 ed il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 74 del presente contratto.

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

L'operaio che si ritenga lesso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria Organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedimenti previsti dall'art. 87, esprimerà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della l. n. 108/1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22 dicembre 1981, n. 791, convertito con modificazioni, con la legge 26 febbraio 1982, n. 54.

Art. 73
(Dimissioni per giusta causa)

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

Art. 74
(Preavviso di risoluzione del rapporto)

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni 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. 75
(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.

I contratti provinciali di lavoro debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

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

Art. 76
(Norme disciplinari - Operai non 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 loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

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

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, nei termini fissati, la sospensione o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;

2) con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggiore gravità delle mancanze di cui al par. 1.

Gli importi delle multe e delle indennità che non rappresentano risarcimento di danni previsti dalla lett. b) del par. 1, saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

Art. 77
(Notifica dei provvedimenti disciplinari e ricorsi - Operai non agricoli)

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

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 76 il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 87, esprimerà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IX
DIRITTI SINDACALI

Art. 76
(Delegato d'azienda - Operai agricoli)

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

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite la Rappresentanza sindacale unitaria, sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 80 del presente contratto.

I contratti provinciali prevederanno eventuali norme particolari per agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai agricoli siano essi a tempo indeterminato o determinato.

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

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

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

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 78
(Delegato d'azienda - Operai ferroviari)

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

Nelle aziende che occupino più di 75 operai, nelle quali non siano state costituite la Rappresentanza sindacale unitaria (vedi il Protocollo di cui all'Allegato 12), sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo indeterminato o determinato.

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

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 80 del presente contratto.

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

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

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 80
(Tutela del delegato di azienda)

Il delegato di 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 ostacolo del rapporto di lavoro, per motivi attinenti all'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari e punitivi del delegato non possono essere eseguiti se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 81
(Rappresentanze sindacali unitarie)

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo di intesa per la costituzione delle R.S.U. operai, impiegati e quadri agricoli e ferroviari, da considerarsi parte integrante del presente c.c.n.l..

Art. 82
(Riunioni in azienda)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 30 ore annue regolarmente retribuite.

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

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

Per le aziende che sono state costituite le R.S.U. si rinvia all'apposito Protocollo.

Art. 83
(Permessi sindacali)

Ai lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di Organismi direttivi sindacali provinciali, regionali e nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un bimestre.

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

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

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

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 78 e 79 relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati di azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle Direzioni aziendali.

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

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

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.
Per le aziende ove sono state costituite le R.S.U. si rinvia all'apposito Protocollo.

Art. 84
(Permessi per le assemblee di EBIAGRI)

I lavoratori membri elettivi dell'assemblea di EBIAGRI hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee ufficialmente convocate nel limite massimo di tre giorni all'anno.

Art. 85
(Contributo contrattuale)

I datori di lavoro ed i lavoratori a titolo di assistenza contrattuale sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il presente contratto ed i contratti provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro.
Modalità ed entità di tale contributo sono determinate da appositi accordi.
La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da quest'ultimo versata, unitamente alla propria.
Le tabelle salariali dovranno contemplare fra le altre trattative il lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 86
(Quota sindacale per delega)

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenute sul salario, il contributo sindacale che i lavoratori intendano loro versare, con le modalità stabilite nei contratti provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno concordare la misura e la modalità di versamento del contributo.

Titolo X
NORME FINALI

Art. 87
(Controversie individuali)

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

Se la controversia d'ordine del riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mansione od onerosa applicazione dell'art. 31 del presente contratto, il tentativo di amichevole composizione sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia all'Osservatorio provinciale di cui all'art. 9.

Art. 88
(Controversie collettive)

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contrattanti dovranno intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o l'interpretazione di norme di legge, del c.c.n.l. e dei contratti provinciali di lavoro.

Art. 89
(Condizioni di miglior favore)

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai contratti provinciali.

Art. 90
(Controllo provinciale - Operai agricoli)

Il presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione.
Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuite da quanto stabilito all'art. 2 del presente c.c.n.l. La contrattazione provinciale può inoltre trattare la materia per la quale nel presente articolo è prevista la possibilità di loro raggruppamento, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 5 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi
- art. 8 - Casse extra legislative Biferali Agricol. Territoriali
- art. 9 - Osservatori
- art. 13 - Assunzione
- art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 19 - Apprendistato professionalizzante
- art. 20 - Ristrutturazione
- art. 24 - Mobilità territoriale della manodopera
- art. 25 - Lavoratori migranti
- art. 29 - Vendita dei prodotti sulla piazza
- art. 31 - Classificazione
- art. 34 - Orario di lavoro
- art. 35 - Riposo settimanale
- art. 37 - Permessi per formazione continua
- art. 39 - Permessi per corsi di recupero ecologico
- art. 42 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 44 - Interventi e recuperi operai agricoli
- art. 47 - Organizzazione del lavoro
- art. 48 - Reintegrazione
- art. 54 - Obblighi paritettici tra le parti
- art. 55 - Rimborsi spese
- art. 56 - Cofirma
- art. 62 - Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli
- art. 66 - Lavori pesanti o nocivi
- art. 67 - Tutela della salute dei lavoratori
- art. 75 - Norme disciplinari operai agricoli
- art. 78 - Delegato d'azienda operai agricoli - art. 86 - Quota sindacale per delega

Le parti sono impegnate a rispettare ed a far rispettare la presente normativa.

A tal fine le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contrattanti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione previsti da questa normativa.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del c.c.n.l. ed hanno validità per quello anni.

Essi devono essere disdetta a mezzo raccomandata a.r. almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancato disdetta il contratto prorogherà per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra la proposta per il rinnovo almeno tre mesi prima. Le trattative devono iniziare il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art. 2 e compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

(Contrôle provincial - Opérations provinciales)

Nelle province ove esistano aziende florovivistiche classificate all'elenco "Oggetti del controllo" le Organizzazioni sindacali dovranno proporre alla stipulazione di contratti provinciali nei quali dovranno essere disciplinate le seguenti materie:

- 1) gli adempimenti di cui agli artt. 5, 8, 17, 18, 20, 24, 25, 28, 31, 34, 37, 39, 47, 48, 54, 55, 58, 68, 67 e 85;
- 2) gli eventuali aspetti particolari che non contrastino con le norme generali del presente contratto;
- 3) l'eventuale diverso trattamento economico nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'alloggio, altri anni

Le parti contraenti si impegnano di osservare e far osservare al presente contratto collettivo e d'intervenire presso le Organizzazioni provinciali in caso di necessità al fine di facilitare l'applicazione del contratto o di firmare eventuali vertenze che insorgessero per la interpretazione del contratto stesso.

I controlli provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del c.c.n.l. ed hanno validità per quattro anni:

Esso dovrà essere disdettato a mezzo raccomandata a.r. almeno 5 mesi prima della scadenza. In caso di mancato disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra la proposta per il rinnovo almeno tre mesi prima. Le trattative devono interire entro il mese successivo.

Anche al fine dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art. 28 comma 2 dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

നൂറ്റാണ്ടുകളുടെ ചരിത്രം

உதாரணம் காண்க! 9 நவம்பர்

Le parti, considerando l'utilità di porre a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione agli accordi e controlli nazionali e provinciali.

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

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

Art 92

(Exclusivité de stampes - Archivé en tant qu'URL)

È presente con il conforme all'originale è stato redatto tale parte stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività e tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza e quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contenzioso collettiva ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/1988, la part. contrattori si impegna ad inviare al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin, 2, Roma, copia del presente c.c.n.l. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 518/1996, il presente c.c.n.l., a cura di una delle parti, sarà inviato nel termine di 30 giorni al Ministero del lavoro o agli Enti provinciali e regionali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente c.a.a. o qualsiasi estensione, parziale o no, delle parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente delle parti medesime.

Le parti si danno altresì atto che quanto depositato al precedente comma ha validità anche per tutti i controlli provinciali e/o accordi applicativi del presente c.c.d.

ESAAARCO PESCARA
ESAAARCO CHIRI
ESAAARCO TERNI
ESAAARCO RAVENNA
ESAAARCO PISA

[Handwritten scribbles and symbols]

ALLEGATI

Allegato 1

Minimi esattoriali di area orari in vigore dal 1° gennaio 2015

Operai agricoli

Aree professionali	Minimi
1 ^a	1.222,30
2 ^a	1.122,15
3 ^a	770,00

Operai florovivaisti

Aree professionali	Minimi
1 ^a	7,40
2 ^a	6,80
3 ^a	6,40

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- Top row: A, H, L, S, B
- Second row: E, G, H
- Third row: A
- Bottom section: A large 'G' on the left, followed by various initials and signatures including N, P, F, N, L, M, R, S, and others.

Allegato 3
Tabelle Indennità di anzianità

Disposizioni previste dai patti collettivi nazionali di lavoro (p.c.n.l.) per i salariati fissi e operai agricoli, precedenti alla data del 16 agosto 1976, da applicarsi in mancanza di disposizioni previste in merito dai contratti collettivi provinciali e regionali preesistenti.












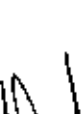
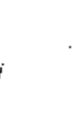
Patto collettivo	N. giornata	Decorrenza
P.c.n.l. 31 luglio 1951, art. 27 e 31	5	Dall'inizio della annata agricola in corso al 31 luglio 1975
P.c.n.l. 28 marzo 1960, art. 27 e 31	7	Dall'inizio della annata agricola in corso al 28 marzo 1960 e 1° luglio 1983
P.c.n.l. 8 marzo 1968, art. 20-30 e norma transitoria punto 3	10	Dall'inizio della annata agricola in corso al 8 marzo 1983
P.c.n.l. 5 luglio 1967 art. 31 e 32	12 gg oltre a 3 anni di anzianità; 14 gg da 3 a 6 anni di anzianità; 18 gg da 6 anni di anzianità in poi	Dall'11 novembre 1967
P.c.n.l. 29 gennaio 1970, art. 34-48 e norme transitorie	14 gg oltre a 3 anni di anzianità; 16 gg da 3 a 6 anni di anzianità; 18 gg da 6 a 10 anni di anzianità; 20 gg oltre i 10 anni di anzianità	Dall'11 novembre 1969 e dal 1° giugno 1970
P.c.n.l. 25 aprile 1973, art. 38 e norme transitorie C	18	Dal 9 agosto 1972
P.c.n.l. 11 ottobre 1974, art. 41 e norme transitorie C	25	Dal 12 luglio 1974
C.c.n.l. 20 gennaio 1977, art. 41 e norme transitorie D	28	Dal 16 agosto 1976

Q H su BS

 G





 M
 M
 M
 M
 M
 M
 M
 M
 M
 M
 M
 M
 M
 M

Allegato 4
"Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori"

Al fine, anzitutto, di una opportuna conoscenza delle principali disposizioni di legge che disciplinano la materia in esame, si richiamano i principali provvedimenti legislativi:

- D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547.
- "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro";
- D.P.R. 10 marzo 1956, n. 303. "Norme generali per l'igiene del lavoro";
- D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277.
- Attuazione della direttiva n. 80/1107/CEE, n. 82/609/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 89/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro;
- D.Lgs. 10 marzo 1998, n. 242.
- Modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 526;
- D.Lgs. 14 agosto 1998, n. 483.
- Attuazione della direttiva 82/55/CE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro;
- D.Lgs. 25 novembre 1998, n. 645.
- Recepimento della direttiva 82/55/CE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestienti, puerpere o in periodo di allattamento;
- D.P.R. 24 luglio 1996, n. 459.
- Attuazione della direttiva 89/392/CE e seguenti, concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine;
- D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 358.
- Attuazione della direttiva 85/53/CE che modifica la direttiva 85/55/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso di attrezzature da parte dei lavoratori;
- D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345.
- Attuazione della direttiva 84/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro;
- D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.
- Attuazione della direttiva 87/42/CE e 1998/38/CE, che modificano la direttiva 90/269/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro; D.Lgs. 2 febbraio 2002, n. 28.
- Attuazione della direttiva 86/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro;
- L. 23 dicembre 1976, n. 632.
- Istituzione del Servizio sanitario nazionale;
- D.P.R. 30 giugno 1985, n. 1124.
- Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e la malattia professionale;
- D.P.R. 13 aprile 1994, n. 356.
- "Nuova tabella malattie professionali";
- D.Lgs. 30 aprile 1982, n. 285.
- "Nuovo codice della strada";
- D.P.R. 15 dicembre 1982, n. 466.
- Regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice della strada;
- D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 194.
- Attuazione della direttiva 91/414/CEE in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari;
- D.P.R. 23 aprile 2001, n. 290.
- Regolamento di semplificazione dei procedimenti di autorizzazione alla produzione, alla immissione in commercio e alla vendita di prodotti fitosanitari e relativi coadiuvanti.

Il D.Lgs. n. 81/08 ha recepito molte direttive comunitarie in materia di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; uso di attrezzature di lavoro; uso dei dispositivi di protezione individuali; movimentazione manuale dei carichi; uso di attrezzature munite di vibrazioni; protezione da agenti cancerogeni; protezione da agenti biologici.

1. I prodotti fitosanitari

Il D.Lgs. n. 194/1985 disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. La quattro classi tossicologiche previste dal D.P.R. n. 1255/1988 e dal D.P.R. n. 223/1990 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti "molto tossici", "tossici", "nocivi", e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali.

1.1. Classificazione dei prodotti fitosanitari

Al fine dell'applicazione delle nuove norme la classificazione dei prodotti fitosanitari è la seguente:

- a) preparati "molto tossici" e "tossici" (corrispondenti alla I classe delle norme previgenti). Comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni mortali per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario deve essere contrassegnato in etichetta da un teschio nero su sfondo rosso, inserito in un riquadro, di colore giallo-arancio e della scritta "molto tossico" o "tossico" in base alla tossicità del prodotto;
- b) preparati "nocivi" (corrispondenti alla II classe delle norme previgenti). Comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni gravi per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta in modo indelebile, da una croce di S. Andrea nera, inserita in un riquadro di colore giallo-arancio e della scritta "nocivi";
- c) altri preparati, non classificabili come molto tossici, tossici e nocivi, corrispondenti alla III e IV classe delle norme previgenti. Quelli corrispondenti alla III classe comprendono i prodotti che possono provocare intossicazioni di lieve entità per l'uomo; il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta con caratteri ben visibili e indelebili, dalla frase "attenzione: manipolare con prudenza". Quelli corrispondenti alla IV classe comprendono i prodotti che possono comportare rischi trascurabili per l'uomo e non riportano in etichetta simbologie particolari.

1.2. Misure di prevenzione generale

Misure comuni a tutte e quattro le classi di prodotti sono la conservazione degli stessi prodotti in luoghi inaccessibili ai bambini ed agli animali domestici ed in recipienti chiusi a chiave. Oltre a tenere ben chiusa la confezione di tali prodotti:

- durante l'impiego del prodotto, divieto di fumare o di mangiare;
- non contaminare alimenti, bevande, corsi d'acqua;
- non operare contro vento;
- dopo la manipolazione o in caso di contaminazione, lavarsi accuratamente con acqua e sapone;
- rendere inutilizzabili, dopo l'uso, con i mezzi più idonei, le confezioni che contenevano il prodotto;
- evitare il contatto con la pelle, gli occhi e gli indumenti;
- consentire l'uso e l'impiego del prodotto molto tossico, tossico e nocivo esclusivamente ai lavoratori muniti del prescritto patentino di cui all'art. 23 del D.P.R. n. 1255/1988.

1.3. Misure di prevenzione particolari per le diverse classi

Classe I:

- non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori;
- durante la preparazione e l'impiego usare tute, guanti, maschere ed occhiali protettivi. In caso di malore o ricadute al medico mostRANDogli l'etichetta.

Etichetta:

Classe II:

- non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori;
- in caso di malore o ricadute al medico mostRANDogli l'etichetta.

1.4. Raccomandazioni utili

Nel caso di utilizzo di macchinari con cabina è opportuno assicurare all'operatore la protezione dall'assorbimento dei prodotti utilizzati.

Effettuare la manutenzione periodica dei macchinari e strumenti usati per la miscela e lo spandimento dei prodotti.

A fine lavoro smaltimento degli attrezzi e rifiuti nei luoghi nei quali è stato compiuto il trattamento. Non effettuare il lavaggio con acque che possono venire utilizzate. Versare residui in fosse appositamente predisposte.

Esporre in modo ben visibile nei locali dove si conservano i prodotti antiparassitari le etichette dei prodotti medesimi o copia di esse.

Respettare scrupolosamente i tempi di agibilità sui terreni o locali chiusi ove sono stati impiegati antiparassitari, secondo quanto indicato nelle etichette dei singoli prodotti.

Gli abiti da lavoro vanno comunque conservati in ripostigli strettamente separati dagli abiti personali. Analogamente il vestiario utilizzato durante la manipolazione e sversamento dei presidi sanitari deve essere lavato separatamente da altri indumenti.

1.5. Informazioni mediche e sintomi di intossicazione ed i consigli terapeutici per il medico, in particolare per quanto concerne i prodotti molto tossici, tossici e nocivi sono evidenziati nelle rispettive etichettature.

Fare riferimento al modulo che presta l'intervento dove essere presentata l'etichettatura del prodotto che si presume abbia provocato l'intossicazione.

Una serie di norme legislative hanno vietato l'impiego in agricoltura dei presidi sanitari contenenti i sottopolemici principi attivi, a causa del loro elevato rischio per la salute degli utilizzatori e dei consumatori;

- 1,2-Dibrometano	Revocato
- 2,4,6-T	Revocato
- Acido cloridrico	Non autorizzato
- Aklath	Revocato
- Amibral	Revocato
- Alrazina	Sospeso
- Azinfa-etile	Revocato
- Barban	Revocato
- Blapacidi	Revocato
- Bromofos	Revocato
- Bromofos-etile	Revocato
- Bulloparbossina	Revocato
- Captafol	Revocato
- Carbono attivo	Revocato
- Carbono idrossurato	Revocato
- Clorato di potassio	Revocato
- Cloramben	Revocato
- Cloridromonilano	Revocato
- Clorfenidato	Revocato
- Clordano	Revocato
- Clorbenzolo	Revocato
- DDT	Revocato
- Damselen-a-metile	Revocato
- Dialefos	Revocato
- Difenoto	Non autorizzato
- Dieldrin	Revocato
- Dinoseb	Revocato
- Dinoseb	Revocato
- Dioxat-on	Non autorizzato
- Edifenfos	Revocato
- Endos	Revocato
- Epoxolo	Revocato
- Esopropozolo	Revocato
- Etan	Revocato
- Etilon	Revocato
- Fenoxifen	Sospeso
- Forban	Revocato
- HCH	Revocato
- Metilfos	Revocato
- Nason	Revocato
- Naled	Revocato
- Nicotina	Revocato
- Perlene	Revocato
- Proclolo	Revocato
- Teco	Revocato
- Tossifone	Non autorizzato
- Trialeto	Revocato
- Zineb	Revocato

Hanno altresì subito una limitazione d'impiego i presidi sanitari contenenti i sottopolemici principi attivi:

- Indano	
- OOO	

1.7. Elenco Centri antiveleni

- Centro antiveleni
Ospedale Maggiore "Ca' Grande", Piazza Ospedale Maggiore 3, 20162 Milano-Siguarda
- Centro antiveleni
Ospedale Runci, Via Cardarelli 9, 80100 Napoli
- Centro antiveleni
Istituto di farmacologia 1° Facoltà di medicina e chirurgia, Napoli
- Centro antiveleni
Istituto di farmacologia Università di Padova, Largo Egido Meneghetti 2, Padova
- Centro antiveleni Università di Torino
Corso Polonia 14, 10126 Torino
- Servizio informazioni tossicologiche
Reparto anestesie e rianimazione, Ospedale civile, Vicenza
- Centro antiveleni
Università di Roma, Policlinico Umberto I, V.le del Policlinico, 00161 Roma
- Centro antiveleni
Istituto di anestesiology e rianimazione, Centro di rianimazione "Biancamano Farfani", Università cattolica del S. Cuore, Largo Agostino Gemelli 6, 00168 Roma
- Servizio di tossicologia
Ospedale S. Camillo, Circolo di Circolo 87, 00152 Roma
- Centro provinciale per la lotta contro gli avvelenamenti e le intossicazioni
Ospedale "Maurizio Bufalini", 47023 Cesena
- Centro antiveleni
Ospedale civile di Genova, Ospedale regionale generale "S. Martino", 16132 Genova
- Centro antiveleni

Ospedale civile di La Spezia "San'Andrea", Servizio anestesia e rianimazione, La Spezia
 - Centro antiveneni
 Centro di rianimazione e terapia intensiva, Ospedale generale regionale "Vito Fazzi", Lucca
 - Centro antiveneni
 Ospedale "Santissima Annunziata", Centro di rianimazione, Chieti
 - Centro antiveneni
 Ospedale Garibaldi, Centro di rianimazione, 95100 Catania

2. Mezzi meccanici

Principali misure di prevenzione A

Esito puramente esemplificativo:

- adozione di cabina o telaio di protezione per trattori agricoli a ruote indicate dalla citata circolare del Ministero del lavoro del 19 maggio 1981, n. 49 al fine di evitare o ridurre gli infortuni derivanti dal ribaltamento delle trattori medesime;
- adeguato addestramento degli addetti all'uso dei singoli mezzi meccanici;
- rispetto dei tempi e della modalità di manutenzione del mezzo meccanico secondo le specifiche indicazioni della casa costruttrice;
- la pulizia, riparazione, regolazione, ingressaggio o comunque la manipolazione di parti di macchine non deve essere effettuata quando queste sono in moto.

Gli elementi delle macchine, quando costituiscono pericolo, devono essere protetti o segregati o provvisti dei dispositivi di sicurezza:

- tutte le parti di collegamento o fissaggio (viti, bulloni, ecc.), gli ingranaggi, le ruote e parti mobili dentate, i motori e quelle parti che in caso di rottura possono fuoriuscire con violenza, devono essere forniti di adeguata protezione (schermi, custodia, ecc.);
- le aperture di alimentazione e di scarico delle macchine devono essere provviste di idonei ripari (parapetti o griglia, copertura, ecc. - es.

trebbiatrici);

- gli organi di comando per la messa in moto e l'arresto devono essere ben riconoscibili e di facile portata, ma tali da evitare esplosioni

scaldanti;

- i mezzi di sollevamento e trasporto devono essere usati in modo rispondente alle loro caratteristiche con le opportune misure per assicurare la

stabilità ed equilibrio;

- ove consentito dalle caratteristiche del mezzo, sulle macchine con sospensioni regolabili in grado di ridurre almeno le vibrazioni verticali ed

adeguata imballatura;

- per le macchine azionate da motori elettrici, corretto isolamento impianto elettrico di terra e periodica taratura dei fusibili;

- per le macchine ad azionamento meccanico, osservanza scrupolosa dei limiti massimi di portata di carico e protezione dei comandi contro

l'azionamento accidentale;

- parapetti protettivi dell'altezza di almeno un metro per le piattaforme di sollevamento azionate da pompe idrauliche e per i piani di carico,

3. Stalle e allevamenti

Le stalle e i ricoveri degli animali in genere non devono comunicare con i locali di abitazione o con i dormitori.

Quando le stalle ed i ricoveri siano situati sotto i locali predetti, devono avere sovrastanti costruiti in modo da impedire il passaggio di gas.

La pulizia deve essere a disposizione degli addetti alla custodia del bestiame, i mezzi di disinfezione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive quali zoonosi batteriche e virali.

Nelle attività concernenti la distruzione di parassiti animali, nonché in quelle concernenti la prevenzione e la cura delle malattie infettive del bestiame, devono essere osservate le disposizioni per la difesa delle sostanze.

Oltre alla osservazione delle prescrizioni di legge in materia di stalle e di concime, la prevenzione per gli addetti al bestiame deve essere rivolta ad evitare la polverosità derivante dal deposito, trasporto e scarico dell'alimentazione secca, i gas di fermentazione degli escrementi animali e quant'altro connesso al microclima dell'ambiente di lavoro (umidità e stadi di temperatura).

4. Silos, pozzi neri, cantine ed ambienti simili

Oltre all'osservazione delle norme di legge in materia, la prevenzione per gli addetti ai lavori che si svolgono negli ambienti indicati in epigrafe, deve essere rivolta ad evitare lo sviluppo di gas tossici prodotti dalla fermentazione organica vegetale o dei rifiuti animali, ma anche da microclima, incendi ed esplosioni e quant'altro connesso all'ambiente di lavoro.

L'eccesso del lavoro nei locali indicati può avvenire soltanto dopo che sia stata preventivamente accertata l'esistenza delle condizioni di respirabilità, ossia assenza di gas tossici.

I lavoratori che esplicano attività in tali ambienti, devono usare le necessarie cautele ed, in particolare, essere forniti di ogni mezzo di protezione (maschera, cinture di sicurezza, tute e scarpe adatte, ecc.): debbono essere, inoltre, vigilati dall'assistenza per tutta la durata del lavoro.

5. Refrigeranti

La prevenzione per gli addetti che esplicano la loro attività in ambienti refrigerati deve essere rivolta in particolare ad evitare i rischi connessi al microclima specifico.

Peraltro tali lavoratori devono essere muniti di mezzi protettivi adeguati (tute imbottite, guanti, cappelli).

6. Seme

Oltre al rispetto delle prescrizioni di legge in materia, la prevenzione per gli addetti deve essere rivolta ad assicurare:

- divieto di accesso per i non addetti al trattamento durante lo svolgimento del medesimo con uso di sostanze chimiche;
- rispetto delle indicazioni individuali per l'uso dei filofarmaci e dei relativi tempi di sicurezza secondo le indicazioni della etichetta; adeguato sistema di aerazione;
- uso di idonei mezzi protettivi individuali (indumenti di lavoro, cuffie, ecc.).

7. Lavorazioni a cielo aperto

Oltre a quanto già previsto nell'impiego degli antiparassitari, ove si faccia uso di scale per la potatura, la raccolta prodotti, il carico e scarico di fieno o per altri impieghi, deve trattarsi di scale costruite con materiali adatti alle condizioni di impiego, di dimensioni appropriate; se di legno devono avere i pioli fissati mediante incastro di manici, coperti di materiale antiscivolo e alle estremità superiori. Le scale doppie non devono superare l'altezza di 5 metri.

B) Dispositivi di protezione individuali

Dispositivo personale di sicurezza (DPI) è qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento e accessorio destinato a tale scopo.

L'utilizzo dei DPI comporta per il datore di lavoro l'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/08. In particolare occorre prestare attenzione alle:

- valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi (es. uso di prodotti fitosanitari);
 - individuazione delle caratteristiche dei DPI correlate ai rischi esistenti e acquisto degli stessi in relazione a tali esigenze;
 - individuazione delle condizioni in cui un DPI deve essere usato e soprattutto in relazione alla durata dell'uso;
 - informazione e formazione dei lavoratori sull'utilizzo dei DPI. L'addestramento è obbligatorio per quelli di terza categoria (maschere e filtri per la protezione dell'apparato respiratorio, utilizzo dei prodotti fitosanitari, cuffie per la protezione dell'udito, utilizzo di macchine a/o impianti particolarmente rumorosi).
- Per quanto riguarda l'impiego dei prodotti fitosanitari i DPI servono a proteggere gli operatori dal rischio di possibili inalazioni per via cutanea o respiratoria. L'uso dei mezzi personali di protezione va considerato come elemento di sicurezza aggiuntivo al seguente criterio: l'impiego razionale dei prodotti fitosanitari anche attraverso l'utilizzazione delle tecniche di lotta globale ed integrata; - manutenzione periodica delle apparecchiature adibite alla erogazione dei fitofarmaci. Inconvenienti legati all'uso dei mezzi di protezione individuali:
- disagio (sudorazione, fatica legata al peso di certi mezzi protettivi, ecc.);
 - aumento lavoro respiratorio (nel caso di maschere);
 - induzione di falsa sensazione di sicurezza che può portare a trascurare le norme di buona tecnica; - aumento del pericolo di infortuni (ricotta visibilità, movimenti meno agili).

Mezzi di protezione adoperati abitualmente	Misure adottate le quali vengono adoperati
Tuta in tessuto
Tuta in materia impermeabile
Cappello
Goccioli protettivi
Goggles
Mascherina di carta
Semimaschera in gomma
Maschera intera
Casco
Cabina su traliccio
Cabina con aria condizionata

Legende menzioni:
PM: preparazione miscela
DM: distribuzione della miscela
RC: rientro nella coltura trattata per altre operazioni

Come proteggere la pelle

Scegliere indumenti confezionati con prodotti che non siano penetrabili dai fitofarmaci (PVC resiste bene a' solventi organici tranne al tetracloruro di carbonio). Scegliere indumenti che si possano indossare comodamente e che permettano un lavoro agevole e preferire indumenti usa e getta per non doverci preoccupare della manutenzione. In particolare sono consigliabili:

- tuta in cotone al 100%, meglio se impermeabilizzata e rivestita sui due lati con materiali che garantiscano una protezione conforme alle norme ISO ed una buona permeabilità alle sudorazioni come da norma DIN;
- calzini in gomma con suola antiscivolo da calzare sotto le tute; guanti in lattice o polivinile con sottoganti in cotone; - cappucci impermeabili con cappuccio se manca il casco.

Come proteggere gli occhi

Scegliere occhiali a buona aderenza col viso dotati di guarnizioni di materiale resistente ai fitofarmaci.
Scegliere occhiali con buona visibilità, anche laterale.
Utilizzare prodotti antilappanti con cui trattare le lenti.

Come proteggere la via respiratoria

Maschere a filtro: si tratta o di masche-maschere che proteggono solo naso e bocca con un facciale dotato di uno o due filtri o di maschere che proteggono l'intero viso compresi gli occhi.

Caschi: sistemi di protezione integrale del capo in cui viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la fa passare attraverso un filtro o la immette nel casco.

Cabine: sistemi che creano piccoli ambienti ermetici, isolati dall'ambiente esterno all'interno dei quali operano gli addetti. Viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la filtra e la immette nell'habitat. In alcuni casi le cabine sono dotate di impianto di climatizzazione che controlla temperatura e umidità dell'aria immessa.

Efficacia mezzi di protezione dalle vie respiratorie

Dipende da:

- buona tenuta del facciale;
- buona efficacia del filtro attraverso cui passa l'aria prima di essere inalata.

Efficacia filtri

E' il punto cruciale di tutti i sistemi di protezione dalle vie aeree.

Dipende dalla composizione del filtro. Esiste una vasta gamma di sostanze che compongono i filtri.

Bisogna scegliere il più adatto in rapporto al prodotto o classe di prodotti da cui si si vuole proteggere.

Non esiste un filtro universale.

Altre informazioni contenute sulle etichette dei filtri rispondono alla norma UNI '83:

- mese e anno di scadenza (esso varia in relazione al periodo massimo di conservazione del filtro in adeguata condizioni e non al periodo massimo di efficacia del filtro);
- capacità di assorbimento (funzione della quantità della sostanza assorbente contenuta): 1 piccola, 2 media, 3 grande.

Garanzia dei filtri rispondenti alla norma UNI '83:

- bassa resistenza (per i filtri misti A2 P2 al massimo 8,4 m bar e 30 l/min);
- durata del filtro minima per i filtri A2 = 40 minuti (prove con tetracloruro di carbonio allo 0,5%).

Limiti di efficacia e durata degli attuali filtri nei confronti dei fitofarmaci:

- prove d'efficacia e di durata per i filtri misti AP (i più attenti all'uso agricolo) effettuate, secondo la norma UNI, solo con tetracloruro di carbonio e con polveri;
- quindi garanzia di efficacia e di durata dei filtri, non si riferiscono specialmente ai fitofarmaci;
- la durata minima garantita dalla norma UNI non tiene conto dell'effetto negativo che su essa gioca l'impregnazione di aerosol acquosi, durante l'uso dei fitofarmaci.

Tabelle dell'INRS '84 sull'efficacia dei filtri per maschere e caschi da uso agricolo (% di ritenzione)

Fitofarmaco	Filtri per 3 maschere	Filtri per 5 caschi
Parathion	75-87	40-78
Lindano	50-60	60-66
Endosulfan	59-66	46-70
Rhazote	82-87	85-96
Paraquat	92-98	40-60

Indagine dell'istituto di meccanica agraria di Bologna sulle caratteristiche costruttive di 6 caschi tra i più diffusi:

Peso	1-5 kg
Portata aria	60-80 l/min
Livello sonoro da ventilatore	75-85 dB (A)

La prima variabilità dei dati costruttivi dei caschi denuncia una carenza di conoscenze da parte dei costruttori e la mancanza di una adeguata normativa. Necessaria una scelta oculata da parte dell'utente.

Caratteristiche di un "buon casco":

- peso ridotto;
- buon appoggio sulla spalla;
- portata aria 120 l/min (proposta CEE);
- rumore generato dal ventilatore 75 dB (A) (proposta CEE);
- buona efficacia insonorizzante nei confronti rumori esterni (abbattimento) 5 dB (A);
- buona visibilità anche laterale;
- direzione dei getti d'aria del ventilatore tale da non procurare fastidi o impedire l'appannamento.

Vantaggi delle cabine:

- eliminano i disagi legati all'uso di maschere o caschi;
- possono offrire una buona protezione contro i fumate se opportunamente progettati;
- possono offrire una protezione contro le sfavorevoli condizioni ambientali se dotati di climatizzatore;
- possono offrire una buona protezione contro polveri minerali, se le press d'aria vengono provviste di opportuni filtri anti-polvere;
- quando fossero disponibili filtri di provata efficacia nei confronti dei filato-maci, all'inverosimile o ridurrebbero sensibilmente il rischio di esposizione a filato-maci.

Una cabina che fornisce condizioni di protezione (filtrazione, climatizzazione e pressurizzazione dell'aria) risulta completamente efficace esclusivamente se l'operatore non inquina la cabina con filato-maci (svolgimento di altre mansioni connesse ai trattamenti quali: preparazione della miscela, pulizia dei mezzi di distribuzione, ecc.). Pertanto l'uso della cabina va necessariamente integrato con una adeguata organizzazione del lavoro.

Limiti della cabina quali mezzi di protezione contro i presidi sanitari

Gli elevati ricambi d'aria aggravano i problemi relativi all'efficacia e alla durata dei filtri. La "falsa sicurezza" indotta dal loro uso, può indurre a non far rispettare le norme di buona tecnica durante i trattamenti.

Osservazioni conclusive sui sistemi di protezione in agricoltura delle vie respiratorie:

- efficacia filtrante: non è mai il 100%. Anzi per prodotti molto volatili può avvicinarsi al 50%;
- usare con cautela i dati di vita media dei filtri forniti dai costruttori: in presenza di umidità la durata può ridursi in modo rilevante;
- i mezzi individuali vanno conservati ben puliti, perché possono tramutarsi in una fonte aggiuntiva di assorbimento di tossici;
- non rinunziare mai ai sistemi di preparazione ed erogazione dei presidi sanitari dattati dalle norme di buona tecnica, perché in definitiva sono il più efficace sistema di prevenzione.

Fumate o mangiare, copersi di prodotti chimici, vanifica ogni sistema di prevenzione.

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- Top row: A, H, Dr, BS
- Second row: Sm, GS, P, A
- Bottom right: ST, M, H, S, R, L, S, L, L
- Bottom left: P, M, L, L

Allegato B
Rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e forestali

Parte prima
MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

1. Ambito ed iniziative per la costituzione

Le R.S.U. possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunga tali limiti, dalle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1985 e che siano firmatarie del c.c.n.l. (1).

In ogni caso la C.O.S.S. firmataria del presente accordo e che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti o 4.050 giornate dichiarate nell'anno precedente, annunciano formalmente ed espressamente di costituire R.S.U.

Nelle imprese che occupino fino a 15 dipendenti o meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative previste dal c.c.n.l. in materia di R.S.U.

Per i successivi rinnovi della Rappresentanza con più di 15 dipendenti e più di 4.050 giornate rilevate come sopra, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla R.S.U.

2. Composizione della R.S.U.

La R.S.U. è composta per 2/3 da rappresentanti eletti fra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Associazioni firmatarie del c.c.n.l. applicata, e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella R.S.U. avverrà proporzionalmente al voto ottenuto, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata ai sindacati che abbiano stipulato il c.c.n.l. applicato.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti frazionari più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato a scelta delle Associazioni sindacali che abbiano stipulato il c.c.n.l. applicato nell'azienda, in proporzione ai voti ottenuti. I Sindacati dei Lavoratori si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora il collegio sia unico, non ricorrendo a requisiti di cui all'art. 3, ma siano presenti impiegati e quadri, la quota del 33% sarà designata dai Sindacati dei Lavoratori. In entrambi i casi, qualora una Organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli elettori non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

In caso invece sia costituita l'area elettorale impiegati e quadri in base all'art. 3, il terzo riservato alle C.O.S.S. confederali si applica esclusivamente all'area elettorale operaia e sarà designato dai Sindacati dei Lavoratori.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, allineando una coerente applicazione della norme antidiscriminatorie.

3. Ripartizione dei seggi fra operai, impiegati e quadri

Si costituirà una specifica area elettorale per gli impiegati e quadri comunque, a partire dalla presenza in aziende di più di 5 impiegati e quadri. Qualora, per gli operai e per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

4. Numero dei componenti

Sotto l'angolo Rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali o aziendali, si procederà alla elezione della R.S.U. nelle seguenti quantità:

- azienda da 16 a 75 dipendenti - 3 R.S.U. più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- azienda da 76 a 100 dipendenti - 4 R.S.U. più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- 1 R.S.U. aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.

Al momento della elezione, la forza lavoro presente in azienda deve essere superiore alle 15 unità.

5. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutela e modalità di esercizio

I componenti della R.S.U. superano al dirigente della R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutela già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 50% delle ore annue di assemblea retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali; - diritto di astensione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge n. 300/1970 (diritto d'assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste dai contratti e da accordi collettivi di lavoro di diverso livello.

6. Compiti e funzioni

La R.S.U. subentrano alla R.S.A. ed esercita le loro funzioni nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

7. Durata e sostituzione nell'incarico

La R.S.U. resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i loro poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le Associazioni sindacali interverranno per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dalla presente intesa unitaria.

La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto;

- alle scadenze previste;

- in presenza di richiesta formale di decadenza emessa da parte di tutte le lavoratrici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni o di interruzione del rapporto di lavoro di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario o decaduto per interruzione del rapporto di lavoro che sia stato nominato, per elezione o designazione, dalle Associazioni stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli eletti pena la decadenza della R.S.U. e l'obbligo e procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente patto unitario.

8. Funzionamento della R.S.U.

La R.S.U. oltre che dalla elezione, può essere convocata su richiesta di una o più Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., o qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso e l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La R.S.U. di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti; tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione. In caso di grave e inderogabile dissenso la questione viene demandata alla struttura territoriale delle C.O.S.S. stipulanti il presente accordo.

9. Elettorato attivo e passivo

Sono elettori tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Sono eleggibili tutti i lavoratori con rapporto di lavoro in essere di durata non inferiore a 90 giorni.

10. Delegati sindacali

I delegati sindacali eletti nelle aziende a norma del vigente c.c.n.l. per le imprese che occupino più di 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

Chiusura finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Per le aziende di di sotto dei 16 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le Associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

(1) Il numero di 15 dipendenti, più volte richiamato, va inteso come rapporto tra le giornate di occupazione dell'azienda e l'unità equivalente, che è pari a 270 giornate.

Parte seconda
DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le Associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della R.S.U., congiuntamente o separatamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. "Quorum" per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione delle lavoratrici alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà del/delle lavoratrici/e aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto "quorum" non s'è stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
- Associazioni sindacali firmatarie del presente patto unitario e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva; Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo e con elezioni che;
- accollino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.
Non possono essere candidate coloro che abbiano presentato la lista e i componenti della Commissione elettorale.

Ciascuna candidatura può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, una candidatura risulti compresa in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7 inviterà il/la lavoratore/trice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero delle candidature per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero delle/e componenti da eleggere nella R.S.U. del Collegio.

4. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione delle stesse ogni Organizzazione iscritta alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore/trice dell'unità produttiva, non candidato/a.

5. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:
- ricevere la presentazione delle liste, ricevendo e immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- verificare la validità della presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici delle liste.

6. Affissione

Le liste delle candidature dovranno essere portate a conoscenza delle lavoratrici/e, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

7. Scrutatori/e

In facoltà del/delle presentatore/trici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/trice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/e lavoratore/trici elettorali non candidato/a.

La designazione degli/e scrutatori/trici deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

8. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

9. Scheda elettorale

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutta la lista disposta in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà stabilito a sorte.

La scheda dovrà essere firmata da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a discrezione elettorale/elettrice all'atto della votazione dalla Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla l'installazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

10. Preferenze

L'elettore può manifestare le preferenze solo per una candidatura della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/trice mediante una crocetta apposta a fianco del nome della candidatura preferita, ovvero segnando il nome della candidatura preferita nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista, il voto espresso a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze data a liste differenti rende nulla la scheda.

Nei casi di voto espresso ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

11. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabilibili dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutto gli/e aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero delle votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabilibili più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutte le lavoratrici/e mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

12. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 6 del presente accordo e da una Presidente, nominata dalla Commissione elettorale.

13. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/elettori/e aventi diritto al voto preso di esso.

14. Riconoscimento degli/elettori/e

Gli/elettori/e per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale stesso dovranno essere riconoscibili da almeno due degli/e scrutatori/trici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

15. Compiti della Presidente

La Presidente farà apporre all'elettore/trice, nell'albo di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

16. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura della Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, foglietti, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riprogettive di calcolo danonno sito nel proprio verbale.

La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale esclusi i verbali trasmesso dal seggio; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale.

in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di una delegazione della Commissione elettorale e di una delegazione della Direzione.

17. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascuna rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal completamento delle operazioni di cui al comma precedente o notificata a mezza raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

18. Comitato delle garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato delle garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dalle Organizzazioni dell'UPLMO o da una sua delegazione. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

19. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, o scelta o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto direttamente alla Direzione aziendale e per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza e cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

20. Adempimenti dell'impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco delle dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

21. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

RS QS SH LZ G

M

ST

HH

Lee

RE

LB

Y

Allegato G
Contratti di inserimento

- Si conviene sulle seguenti modalità:
- 1) Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento del lavoratore ed un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro;
 - 2) In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2003, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 600 giorni;
 - 3) Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forme scritte il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Nel contratto verranno indicati:
 - la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5;
 - l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7;
 - l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
 - fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli l'appello alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta al lavoratore addetto a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
 - 4) Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzando le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati:
 - a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
 - b) la durata e la modalità della formazione;
 - 5) Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti ricorrenza affetti da grave handicap fisico, mentale e psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.
 - Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento;
 - 6) Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di "e-learning". In funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, la formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
 - La parte in epigrafe definisce tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. 1) in tema di "libretto formativo del cittadino". In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. 1), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicabili soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.
 - La parte, infine, si riserva di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento;
 - 7) Nel contratto di inserimento verrà altresì indicata:
 - l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
 - un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni;
 - 8) L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.);
 - 9) nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e del contratto, con esclusione dell'intervallo degli eventuali periodi di anzianità o istituti di carattere economico ed esso assimilato a della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

