

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FIOROVAIAISTI DELLA PROVINCIA DI SIENA

Il giorno marzo 2017 si è stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e fiorovaiaisti della provincia di Siena

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori di Siena rappresentata dal Presidente Giuseppe Biccocchi Frediani Morandini, assistito dal Consigliere e Capo della delegazione delle trattative Gian Paolo Brini, dal Direttore Gianluca Cavicchioli, e dalla Sig.ra Cristina Borgogni;

la Confederazione Italiana Agricoltori di Siena rappresentata dal Presidente Sig. Luca Marcucci, assistito dal Direttore Roberto Bartolini e dal Sig. Michele Bechi;

e

la Fai - C.G.I.L., rappresentata da: Bittarello Paola, Borromeo Thomas, Giubbolini Roberto, Guerrini Sonia, Piccinetti Graziano, Capacci Cristina, Marchesini Barbara, Panzera Salvatore, Pistolesi Renato, Soldani Ivano, Mazzeschi Antonio, Lorenzetti Davide, Benocci Luca, Franceschini Cristina, Di Domenico Vincenzo, Catoni Antonella, Mori Gianfranco, Collaku Ilir, Fanfani Enrico, Iba Emanuele, Basta Antonio;

la Fai - C.I.S.L., rappresentata da: Biondi Antonella, Cherubini Daniela, Coppi Gabriele, Santelli Roberto, Agnoletti Roberto, Bonciani Andrea, Frunzi Lucetta, Brogi Donatella, Grella Giuseppina, Gurin Ilenia, Portanese Salvatore, Tondi marco, Spiranek Matija

la Uila-U.I.L., rappresentata da: Berni Andrea, Del Grasso Enrico, Triestina Maiolo, Luca Rosi, Luciano Grella

vista l'ipotesi di accordo del 25 gennaio 2017, si rinnova il Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e fiorovaiaisti del 11 febbraio 2013, di cui all'articolo 2 del Contratto Collettivo Nazionale di categoria del 22 ottobre 2014

1

Articolo 1 Oggetto del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro si applica a tutte le prestazioni lavorative svolte nella Provincia di Siena e disciplina il rapporto di lavoro degli operai di imprese, singole ed associate, agricole, florovivaistiche, agrituristiche, faunistico-covenatorie, delle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, unitamente a quelle citate nell'art. 1 del CCNL, della Provincia di Siena. Non trova invece applicazione per le prestazioni diversamente disciplinate dalle vigenti norme di legge.

Art 1 bis. Struttura ed assetto

Il Contratto Provinciale si stipula nel rispetto dei cicli negoziali, in tempo intermedio, nell'arco di vigenza del C.C.N.L. ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale determina i salari contrattuali e potrà trattare le materie demandate dal C.C.N.L.

Il C.C.N.L. troverà pertanto applicazione solo nelle materie ed ambiti non normati direttamente dal presente Contratto Provinciale.

Le presenti norme sono operanti e spiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Articolo 2 Sistema delle informazioni e delle relazioni sindacali

Le parti convengono di rafforzare e consolidare l'attività dell'Osservatorio Provinciale, e pertanto ne confermano la costituzione, di cui all'art 9, del C.C.N.L. L'Osservatorio Provinciale è costituito da un Consiglio di sei membri designati pariteticamente dalle Parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Queste le funzioni ad esso attribuite:

1. raccogliere le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo fornite alle OO.SS.LL. dalle Organizzazioni Datoriali;
2. raccogliere le informazioni utili fornite alle OO.SS.LL. dalle Organizzazioni Datoriali sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro anche attraverso l'analisi e la valutazione dell'andamento di mercato delle produzioni agricole con particolare riferimento agli andamenti climatici calamitosi;
3. individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Parti Territoriali e contratti di area;

4. promuovere politiche per lo sviluppo agricolo quale contributo da offrire alle istituzioni per esaminare, in presenza di evidenti stati di crisi e/o di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, o a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola sollecitando, a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e riqualificazione professionale;

5. effettuare un monitoraggio della domanda e dell'offerta di lavoro ed esaminare la quantità e la qualità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare la Regione e per quanto di competenza, la Provincia, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura; concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a raggiungere quanto previsto dalla legge 125/91 e dalle direttive comunitarie in riferimento alla effettiva parità uomo/donna nell'accesso al lavoro per superare le eventuali disparità di fatto esistenti e offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità;

7. esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del CPL, nonché le eventuali vertenze individuali e collettive di lavoro demandate dalle Parti provinciali, secondo le procedure previste dall'art. 43 del CPL;

8. 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;

9. ottenere, entro la fine del mese di novembre di ogni anno, tutte le informazioni inerenti il fabbisogno di manodopera in relazione ai piani colturali provinciali, con l'indicazione dell'eventuale ricorso a prestazioni di terzi. Le necessità aziendali e le richieste dei lavoratori dovranno essere coordinate affinché, come detto, possano trovare confacente incontro. Tale fine dovrà essere perseguito programmando corsi formativi all'uopo organizzati, sia da Enti pubblici che privati;

10. attivare le procedure per l'ottenimento dei finanziamenti previsti dalle amministrazioni locali e nazionali e dagli organismi comunitari, per la realizzazione delle attività formative necessarie a sopperire alle esigenze emerse dai dati e informazioni pervenute;

11. provvedere a fornire consulenza ed assistenza in materia di sicurezza sul lavoro su espressa richiesta delle aziende e/o dei lavoratori, analizzando specifiche problematiche per individuare le soluzioni sulla scorta della vigente normativa ed utilizzando, se del caso, anche professionalità esterne. L'Osservatorio, pertanto, interviene ad esclusivo supporto di singole necessità, sollevate dall'azienda e/o dai dipendenti interessati, con successiva verifica relativa alle soluzioni adottate. Al fine di poter dare immediato riscontro alle manifestate necessità, è costituita in seno all'Osservatorio, una Commissione Paritetica per la sicurezza, composta da due membri. Questa dovrà rispondere alle richieste che di volta in volta saranno inoltrate all'Osservatorio Provinciale. I membri rimarranno operativi per un anno, in paritetica alternanza. La Commissione dovrà adoperarsi per avere la massima operatività. Qualora, i richiedenti, o le parti interessate, non risultino iscritti od associati alle Organizzazioni dei componenti di turno, questi saranno avvicendati, dai relativi e rispettivi rappresentanti. La commissione, entro 30 giorni dalla presa in carico della richiesta d'intervento, dovrà redigere apposita nota, nella quale si evidenzieranno le prescritte indicazioni. La Commissione potrà avvalersi di professionalità qualora ne ravvisi la

necessità. In caso di disaccordo, entro 10 giorni, la Commissione trasmetterà tutti gli incartamenti all'Osservatorio. Quest'ultimo, secondo le consuete modalità operative, provvederà ad esperte la controversia. Nel caso di intervento in fattispecie ritenute di interesse generale, le parti, potranno concordare l'utilizzo di professionalità esterne con copertura economica posta a carico dell'Osservatorio stesso, equamente ripartita tra le organizzazioni datoriali e dei lavoratori, anche per tramite di enti o istituti di loro emanazione. Tale intervento economico, che deve essere giustificato da una eccezionale situazione di interesse territoriale, dovrà essere deliberato all'unanimità e non potrà essere sostituito di oneri ed adempimenti, previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti, né creare, con esse, situazioni di "concorrenza". Tenuto conto dell'importanza delle problematiche riferite alla sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Osservatorio dovrà assumere iniziative tali da assicurare, entro 30 giorni dalla segnalazione definitiva soluzione;

12. promuovere tutte quelle azioni di prevenzione sugli infortuni presso tutti gli enti ed istituti afferenti il settore sviluppando anche specifiche iniziative volte alla massima sensibilizzazione delle richiamate problematiche (giornata della sicurezza).

Per il funzionamento dell'Osservatorio Provinciale si farà espresso riferimento al Regolamento dell'Osservatorio Provinciale, allegato 1 del presente C.P.L.

L'Osservatorio Provinciale dovrà riunirsi almeno 4 volte nell'anno con riunioni che, comunque, avranno periodicità trimestrale.

Nota a verbale: Le parti si impegnano nel portare a conoscenza delle competenti autorità ed organi di controllo, il contenuto del presente accordo.

Articolo 3. Assunzioni

Gli operai sono di norma assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'assunzione della manodopera agricola è comunque regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa o per attività di carattere stagionale o di breve durata, utilizzando quanto previsto dagli artt. 13, 21 e 22 del CCNL (Allegato 2 del presente C.P.L., lett. B e C), o ricorrendo all'istituto delle convenzioni annuali o poliennali previste dalle vigenti norme di legge. Il contratto in convenzione non comporta, in quanto tale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali nelle quali si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie o attività agrarie della Provincia.

A titolo esplicativo, ma non esaustivo, tra le attività agrarie della Provincia di Siena, si elencano le seguenti:

CEREALICOLTURA

Aratura
Semina
Mietitura e trebbiatura

VITICOLTURA

Potatura secca e ricaccio sarmenti
Lavori colturali del terreno
Legatura
Potatura verde
Trattamenti fitosanitari
Raccolta

ORTOFRUTTICOLTURA

Lavorazione e preparazione del terreno
Messa a dimora di piante e talee
Potatura secca
Trattamenti fitosanitari
Irrigazione
Raccolta, selezione e sistemazione in cassette

OLIVICOLTURA

Potatura secca
Raccolta
Trattamenti fitosanitari
Lavorazione del terreno
Concimazione

TABACCO

Lavorazione e preparazione del terreno
Trapianto
Cure colturali ed accrescimento
Cernita e raccolta
Prima lavorazione e conservazione del tabacco verde e secco

AGRI TURISMO

Pulizie
Accoglienza, ricevimento
Attività sportive, ricreative, turistiche, escursioni

00

Handwritten scribbles and marks.

Handwritten scribbles and marks.

Handwritten scribbles and marks.

Handwritten scribbles and marks.

Handwritten scribbles and marks.

Handwritten scribbles and marks.

Somministrazioni pasti e bevande
Eventi promozionali
Degustazioni, tour

ALLEVAMENTO OVINI - BOVINI

Mungitura
Pascolo greggi
Tosatura
Lavorazione formaggio

BIETICOLTURA

Aratura
Semina
Diradamento
Trattamenti fitosanitari
Raccolta (estirpatura)

LAVORI BOSCHIVI

Taglio del bosco e smacchio
Accatamento
Spedizione

ARBE VERDI

Taglio erba, raccolta e smaltimento
Concimazioni, trattamenti fitosanitari, semina e irrigazione
Piantagione piante
Potatura

Agli operai assunti per le lavorazioni di cui sopra viene garantita l'occupazione ed il salario per tutta la fase lavorativa, con l'eccezione dei seguenti casi:

- 1) Avversità atmosferiche che non consentano la prestazione d'opera.
- 2) Rientro di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- 3) Assenza per malattia o infortunio.
- 4) Assenze volontarie.
- 5) Danni alle colture arrecate dalla selvaggina, debitamente documentate, e avverse condizioni di mercato che non consentono un'adeguata collocazione del prodotto e che vengono portate a conoscenza dell'Osservatorio Provinciale, della struttura sindacale aziendale e del personale dipendente.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avviene per il lavoro effettivamente prestato. Può inoltre costituirsi rapporto di lavoro a tempo determinato per lavorazioni di breve durata, salutarie ed in sostituzione di operai assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro. In quest'ultimo caso il rapporto rimane a tempo determinato per tutta la durata dell'assenza dell'operaio che si sostituisce.

Nota a verbale. Per gli operai a tempo determinato la paga è fissata ad ora; essa verrà corrisposta mensilmente, come previsto dal presente contratto, e sarà commisurata alle ore e giornate effettivamente lavorate con contestuale erogazione degli altri importi concernenti la retribuzione ed i vari istituti economici, secondo quanto stabilito dagli specifici articoli.

La retribuzione contrattuale provinciale degli operai a tempo determinato, oltre ad essere oraria, deve essere corrisposta solo per le ore effettivamente prestate dal lavoratore, o per le quali è "rimasto a disposizione", a seguito di comando, sul posto di lavoro, nell'arco della giornata

Articolo 4 Riassunzione

In base all'art. 20 del CCNL, i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto di lavoro a tempo determinato o per fasi lavorative individuate nel presente contratto, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni, presso le stesse aziende dove hanno prestato lavoro nell'anno precedente. Hanno titolo alla riassunzione i lavoratori che abbiano manifestato per iscritto alle imprese, nel termine di tre mesi dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro, la loro disponibilità alla riassunzione. Tra i lavoratori aventi diritto alla riassunzione la precedenza viene valutata contemporando il criterio dell'anzianità lavorativa maturata dai singoli lavoratori presso la stessa azienda nel triennio precedente, espressa in giornate contributive, con le specifiche professionalità richieste dalla prestazione lavorativa.

Articolo 5 rapporto di lavoro a tempo parziale, apprendistato professionalizzante e somministrazione di lavoro

Alla materia dell'articolo vengono applicate le previsioni degli artt. 17, 18 e 19 del vigente CCNL. L'accesso al lavoro a tempo parziale orizzontale e reversibile viene agevolato per le lavoratrici madri ed i lavoratori padri fino a tre anni di età del figlio, successivamente al rientro dall'astensione obbligatoria per maternità o dal congedo parentale.

Articolo 6 classificazione degli operai agricoli e florovivaisti

A) classificazione degli operai agricoli
In applicazione dell'art. 31, lettera A del vigente CCNL, gli operai agricoli sono classificati in tre "Aree Professionali" e relativi livelli, come di seguito riportate:

7



AREA I - Declaratoria

Appartengono a questa 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. Fanno parte dell'Area I del presente CPL, divise in tre Livelli, le figure dei lavoratori appresso indicate, per le quali sono stati precisati i profili professionali e le rispettive mansioni.

1° Livello - Operai Specializzati Super

Sono inquadrati nel 1° Livello le seguenti figure di lavoratori.

Cantiniere Responsabile: L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, sia in grado di eseguire, nell'ambito degli stabilimenti enologici tutte le operazioni pratiche per la lavorazione dell'uva e la riduzione di vini comuni o speciali. In particolare, deve controllare le operazioni di ammostatura, svinatura, torchiatura delle vinacce e l'immissione del vino nelle botti. Deve, altresì, controllare le operazioni di travasatura ed i trattamenti del vino, dietro indicazione dell'enologo eliminare le alterazioni o i difetti, nonché, curare la manutenzione ordinaria delle macchine e degli impianti enologici. Infine in assenza di personale amministrativo, il cantiniere dovrà provvedere all'aggiornamento dei registri di carico e scarico dei prodotti enologici. Può coordinare anche altre figure.

Responsabile degli allevamenti zootecnici: L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, sia in grado di operare all'interno dei singoli allevamenti (bovini, equini, suinicoli ed avicunicoli) esplorando tutte le funzioni connesse con la crescita, riproduzione e supporto per la salute degli animali. In particolare, l'operario deve essere in grado, oltre alla sorveglianza, di assumere la responsabilità della preparazione delle miscele bilanciate e della loro somministrazione, del controllo ed eventuale aiuto nei parti, degli interventi di ausilio sanitario e quelli di manutenzione ordinaria sulle attrezzature ammesse all'allevamento. Nel caso di aziende in cui sono presenti più addetti all'allevamento, l'operario può assumere la figura del capo stalla. In tal caso è il responsabile diretto dell'organizzazione del lavoro e della sorveglianza sugli altri operai.

Responsabile meccanico, responsabile manutentore o manutentore unico: L'operario che con autonomia esecutiva, responsabilità ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, sia in grado, oltre alla manutenzione e riparazione ordinaria dei mezzi meccanici ed impianti aziendali, di effettuare il montaggio e smontaggio dei motori e degli impianti, garantendo il loro regolare funzionamento e la loro eventuale revisione, anche in aziende agrituristiche. L'operatore, generalmente con più addetti in subordine, deve essere in grado altresì di valutare e scegliere l'acquisto dei pezzi di ricambio necessari per le attrezzature agricole e impianti esistenti.

Responsabile di spedizioni: L'operario che, con elevate professionalità, e competenza ed autonomia esecutiva, nell'ambito di aziende agricole o florovivaistiche, sia in grado di provvedere alla spedizione dei prodotti aziendali e delle merci in genere, curando il disbrigo delle relative pratiche. Tale operario, ricevuto l'ordine di spedizione, prende in consegna la merce e provvede ad inviarla a destinazione con la documentazione necessaria di accompagnamento. E' responsabile, altresì, della tenuta dei registri di carico e scarico.

Responsabile impianti e coltivazioni in serra e/o in vivaio: L'operario che, con autonomia esecutiva, responsabile e competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di svolgere negli impianti fruttiferi-viticoli, orticoli e floricolo-ornamentali in campo e in serra, la preparazione delle superfici destinate alla produzione vivaistica ed ortofrutticola, il controllo del materiale introdotto nel vivaio e nella serra nonché provvede alla selezione della diverse specie o varietà di porta innesti, al fine di garantire l'assortimento necessario del vivaio e della serra.

Responsabile di scuderia: L'operario che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di esplicitare le funzioni operative connesse con il governo, la crescita ed il mantenimento del bestiame equino. Nelle scuderie a carattere sportivo o agrituristico, ha funzioni di istruttore, e deve, altresì curare il sellaggio e disselaggio dei cavalli ed aver cura della manutenzione dei finimenti. In questo profilo viene altresì inquadrato l'operatore che svolge mansioni d'istruttore ippico in aziende agrituristiche, provvisto di patentino F.I.S.E..

Macellatore responsabile dei processi di lavorazione delle carni: L'operario che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, sia in grado di provvedere alla macellazione, al sezionamento e al confezionamento delle carni (bovine, suine, ovine, ed avicunicole), con la responsabilità nella preparazione dei prodotti, nelle aziende in cui si effettuano tali lavorazioni in modo continuativo.

Frantiano responsabile: L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, sia in grado di provvedere, mediante apposite macchine, alla pressatura e molitura delle olive per l'estrazione di oli commestibili o industriali. L'operario, ha, inoltre, la responsabilità del carico e scarico dei prodotti del frantoio, nonché della manutenzione ordinaria degli impianti del frantoio.

Responsabile selezionatore specie avicole: L'operario che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, sovrintende al funzionamento del centro di incubazione delle specie avicole e concorre alla selezione e valutazione genetica delle suddette specie, con responsabilità operativa inerente al ciclo di lavorazioni assegnatogli.

N.B. I responsabili selezionatori delle specie avicole, nei periodi non occupati nelle rispettive specializzazioni, presteranno la loro opera in attività lavorative stabilite dal datore di lavoro, anche se non conformi alla qualifica principale.

Capo cuoco o cuoco unico: L'operario in grado di svolgere attività e funzioni di responsabile di cucina, con conoscenza delle qualità organolettiche dei cibi.

In particolare, è addetto alla preparazione e cottura dei cibi ed altre vivande destinate al consumo, all'esame del menu giornaliero e relativo prelievo dei generi occorrenti, nonché alla sorveglianza ed alla pulizia delle stoviglie.

Il cuoco unico deve essere in grado di svolgere, autonomamente, funzioni operative di coordinamento e controllo della cucina.

Responsabile di birrifico agricolo (mastro birraio): L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, sia in grado di eseguire nell'ambito dei birrifici agricoli tutte le

operazioni pratiche per la preparazione della birra. In particolare, deve controllare e/o eseguire le seguenti operazioni: miscelatura del Malto con l'acqua, processo di amilasi, cottura mosto, filtraggio e miscelatura con il luppolo, travasatura del mosto per raffreddamento e fermentazione, fase di imbotigliamento. Deve, altresì, curare la manutenzione ordinaria delle macchine e degli impianti affidatigli. Deve essere in possesso dell'attestazione professionale di "mastro birraio". Può coordinare anche altre figure.

2° Livello – Specializzati Super Intermedi

Sono inquadrate nel 2° Livello le seguenti figure di lavoratori.

Conduttore di macchine agricole complesse semoventi o a trarre: L'operario che, con autonomia esecutiva, responsabilità ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di svolgere le diverse operazioni colturali necessarie per la produzione, la raccolta e l'immagazzinamento dei prodotti, quali i conduttori di mietitrebbia, di vendemmiatrici, di potatrici o la movimentazione del terreno, quali i conduttori di ruspe, di escavatrici e di macchine, semoventi da scasso e che sai in grado, altresì di provvedere alla manutenzione ordinaria delle suddette macchine.

Conduttore di autocarri, di autotreni o di autotricolati: L'operario che, fornito della patente prescritta, con autonomia esecutiva, responsabilità ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida degli automezzi di portata superiore a 75 quintali sia in grado di provvedere alla loro ordinaria manutenzione, effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dall'impresa.

Conduttore di autobus: L'operario che, fornito della patente di guida prescritta, è addetto alla guida su strada di autobus, con capienza superiore ai nove posti e che sia in grado, altresì, di provvedere alla manutenzione ordinaria dell'automezzo, mediante le attrezzature messe a disposizione dall'impresa.

Conduttore di caldaie a vapore, elettricista e fabbro: Colui che in possesso di apposito certificato di abilitazione di primo e secondo grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, oppure controlla e ripara gli impianti elettrici aziendali, o è in grado di effettuare le lavorazioni in ferro, di uso corrente nelle aziende, comunque provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Responsabile della linea di imbotigliamento: L'operario che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di coordinare autonomamente tutte le fasi del ciclo di lavorazione e nel contempo provvedere al controllo ed alla manutenzione ordinaria dei macchinari esistenti.

Falegname: L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, sia in grado di costruire, montare e riparare arredi ed arredi in legno di uso corrente nelle aziende.

Muratore: L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, sia in grado di effettuare opere murarie in mattoni, pietrame, miste ed in blocchetti di cemento e di costruire strutture murarie di copertura, di uso corrente nelle aziende.

Potatore artistico di piante: L'operario che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue le operazioni di potatura artistico-figurativa complessa di siepi, di piante ornamentali e alberi di alto fusto.

Responsabile di magazzino: L'operario che, con elevata responsabilità ed autonomia esecutiva, sia in grado di assicurare la perfetta conservazione dei prodotti e delle merci depositate e provvedere alla regolare tenuta del registro di magazzino con le annotazioni del carico e scarico dei prodotti e delle merci ricevute o consegnate.

Responsabile della riproduzione - ovis, bovini, suini, specie avicole - o fecondatore laico e massaggiatore: L'operario che, per pratica o per titolo, con elevata competenza, professionalità ed autonomia esecutiva, sia in grado di provvedere alle operazioni relative alle riproduzioni e ibridazioni negli allevamenti in genere, di provvedere all'estrazione del seme e/o alla fecondazione artificiale. I fecondatori laici, nei periodi non occupati nelle rispettive specializzazioni, presteranno la loro opera in attività lavorative stabilite dal datore di lavoro, comunque rispondenti al livello di inquadramento.

Ibridatore - Innestatore: L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, sia in grado di eseguire tutti i tipi di innesto ai fini della produzione agricola, di eseguire incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati ed il miglioramento della varietà dei frutti. In taluni casi, detto operario, deve essere in grado di ottenere eventuali limitazioni dello sviluppo della pianta.

Preparatore di miscela per trattamento terreni e/o colture, in possesso di patentino, in grado di effettuare i dosaggi.

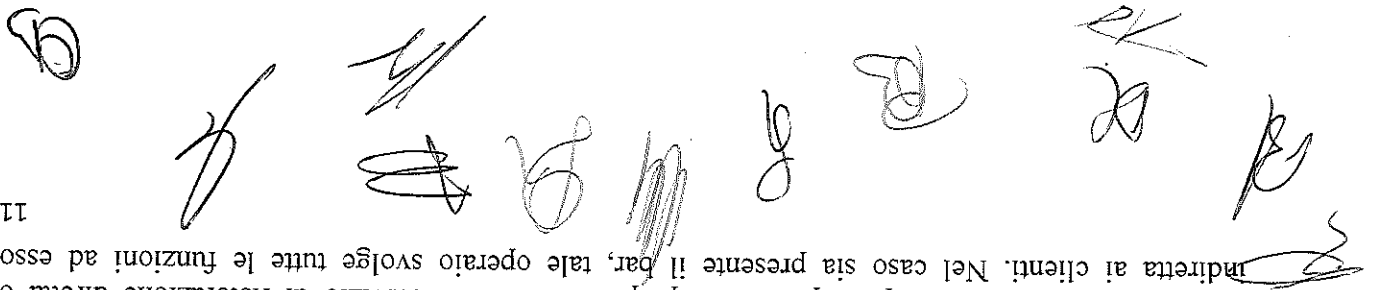
Addetto agrituristico: L'operario in grado di svolgere tutte le funzioni connesse alla ricezione degli ospiti, dall'arrivo alla partenza, con conoscenza di almeno una lingua straniera. Tale dipendente potrà svolgere il compito di guida dei clienti su itinerari turistici all'interno e all'esterno dell'azienda, nonché funzioni di animatore.

3° Livello - Specializzati

Sono inquadrate nel 3° Livello le seguenti figure di lavoratori.

Addetto alla piscina (bagnino): L'operario in grado di svolgere la vigilanza e l'assistenza dei clienti in piscina e di provvedere alle operazioni di primo soccorso in caso di incidenti ai bagnanti. Deve altresì provvedere alla manutenzione ordinaria della piscina e delle attrezzature relative. Tale dipendente deve essere in possesso del brevetto di assistente bagnante per acque interne.

Addetto alla refezione in aziende agrituristiche con conoscenza di una lingua straniera: L'operario, che esplica la sua attività principale nella preparazione e nel servizio di ristorazione diretta o indiretta ai clienti. Nel caso sia presente il bar, tale operario svolge tutte le funzioni ad esso



comesse, compresa la riscossione dei pagamenti. Tale dipendente deve conoscere almeno una lingua straniera.

Addetto vendite produzioni aziendali, degustazioni

L'operario che ha specifica conoscenza dei prodotti stessi e elevata professionalità, competenza ed autonomia.

Mungitore: L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, negli allevamenti dei bovini da latte, o degli ovini, sia in grado di attendere alla cura, alla custodia e alla salute del bestiame, alla mungitura e al governo dei vitelli e degli ovini. Nelle stalle con unico mungitore, questi deve svolgere altresì tutti i lavori della stalla, quali la pulizia del bestiame, la sistemazione del letame nella concimata, e la manutenzione ordinaria delle attrezzature annesse all'allevamento.

Stalliere: L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, negli allevamenti specializzati dotati di particolari attrezzature tecniche, sia in grado di attendere alla cura, custodia e sorveglianza del bestiame, nonché acudirare alla somministrazione degli alimenti, svolgere interventi di ausilio sanitario e di manutenzione ordinaria delle anzidette attrezzature annesse all'allevamento.

Potatore: L'operario che, con elevata professionalità, competenza ed autonomia esecutiva, sia in grado di eseguire a mano, mediante appositi attrezzi, le operazioni necessarie alla potatura di riforma di olivi e/o frutti, al fine di garantire un giusto equilibrio tra lo sviluppo vegetativo e la produzione della pianta, nel rispetto delle caratteristiche fisiologiche. Deve essere altresì in grado di effettuare i tagli e le altre operazioni necessarie per dare alla pianta la forma richiesta, nell'ambito delle diverse specie, secondo gli schemi dei moderni sistemi di allevamento, nonché per rinvigore l'albero invecchiato.

Trattorista: L'operario che, con autonomia esecutiva, responsabilità e competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di svolgere tutti i tipi di lavorazione del terreno, con presse raccogliatrici, seminatrici di precisione, scavatrici di bietole ed irroratrici. L'operario deve mantenere in perfetta efficienza il mezzo affidatogli e provvedere alla manutenzione ordinaria.

Giardiniere: L'operario che, con autonomia esecutiva, responsabilità e elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di svolgere tutte le operazioni colturali relative all'impianto, alla gestione e manutenzione del giardino e delle aree verdi. In particolare, l'operario deve essere in grado di provvedere alla preparazione dei terreni, all'impianto e/o trapianto di alberature, arbusti e piante erbacee, nonché assicurare tutti gli interventi di potatura, la conduzione e la manutenzione ordinaria delle macchine impiegate nella cura del giardino (tosatura, motosega, tosasiepi, ecc.), la messa in funzione di impianti di irrigazione automatici o semiautomatici ed i trattamenti antiparassitari sulle piante, e sugli arbusti e sulle piante erbacee del giardino.

Addetto alla portineria diurno e/o notturno: L'operario in grado di svolgere funzioni portineria e di ricevimento dei clienti provvedendo alla loro registrazione sull'apposito registro. In particolare, è addetto a consegnare e ricevere le chiavi delle stanze, ad occuparsi dei bagagli dei clienti, ed alla

distribuzione della posta. Può, anche, essere incaricato di operare al centralino telefonico. Tale operaio deve avere una buona conoscenza di almeno una lingua straniera.

Responsabile degli allevamenti di selvaggina.

Responsabile di squadra degli allevamenti specializzati di tipo industriale di animali di bassa corte.

Addetto alle incubatrici e agli allevamenti specializzati di tipo industriale di animali di bassa corte.

Addetto alla essiccazione del tabacco, del mais e della frutta.

Addetto ai processi di lavorazione e preparazione di prodotti agricoli, quali marmellate, confetture e similari

Responsabile degli impianti di irrigazione.

Addetto meccanico alle macchine agricole e agli eventuali impianti.

Addetto alla catena di imbottigliamento con responsabilità e competenza sul macchinario affidatogli.

Responsabile del maneggio, accompagnatore nelle escursioni a cavallo (senza il possesso del patentino FISE).

Cantiniere, addetto alla catena di imbottigliamento: L'operaio che con autonomia esecutiva e competenza professionale, sia in grado di svolgere tutte le attività di cantina. Altri viene inquadrato in tale profilo l'addetto alla catena di imbottigliamento con responsabilità e competenza sul macchinario affidatogli.

Addetto di birrificio agricolo: L'operaio che con autonomia esecutiva e competenza professionale, sia in grado di svolgere tutte le attività inerenti la preparazione e l'imbottigliamento della birra sotto la supervisione del mastro birraio.

AREA II - Dichiaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica.
Fanno parte dell'Area II del presente CPL, divise in due Livelli, le figure dei lavoratori appresso indicate, per le quali sono stati precisati i profili professionali e le rispettive mansioni:

4° Livello - Qualificati Super

(ex qualificato super 1° area 4° gruppo)

5° Livello - Qualificati

(ex qualificato 2° area 1° gruppo)

4° Livello - Qualificati Super
Sono inquadrati nel 4° Livello le seguenti figure di lavoratori.

Cameriere o addetto alla refezione in aziende agrituristiche: L'operario che esplica la sua attività principale nella preparazione e nel servizio di ristorazione diretta ed indiretta ai clienti. Nel caso sia presente il bar, tale operario svolge tutte le funzioni ad esso commesse, compresa la riscossione dei pagamenti, e la ricezione degli ospiti.

Addetto magazziniere, mulettaista e/o aiuto cantiniere.

Addetto al maneggio e alla scuderia.

Addetto alla lavorazione e macellazione di carni

Conduttore di motocoltivatore e trattorista: (addetto unicamente alle operazioni di trasporto e di traino entro e fuori l'azienda)
Il lavoratore che, in possesso di idonee conoscenze e capacità professionali, svolge l'attività di trattorista, addetto unicamente alle operazioni di trasporto, entro e fuori l'azienda, o è addetto alla conduzione di mezzi meccanici semplici, quali il motocoltivatore.

Addetto al frantoio.

Addetto agli impianti di irrigazione.

Potatore di arboricoltura da legno e/o potatore in grado di effettuare potatura di riforma della vite

Aiuto cuoco in azienda agrituristica.

Auista (mezzi inferiori a 75 quintali): L'operatore che, in possesso della prescritta patente di guida (B o C) è addetto alla guida di mezzi con portata inferiore ai 75 quintali.

5° Livello Qualificati
Sono inquadrati nel 5° Livello le seguenti figure di lavoratori.

Addetto alla piantagione a macchina, alla cimatura e scostolatura a mano del tabacco.

Vignaiolo: L'operario che, con l'esclusione di quelle svolte con l'ausilio di mezzi meccanici, svolge tutte le seguenti lavorazioni del ciclo colturale della vite: potatura secca, legatura, stralciatura, legatura verde, potatura verde/diradamento e raccolta selezionata dell'uva.

Ortolano.

Addetto alla scerbatura e diradatura delle colture ortive.

Tagliatore di ceduo e alto fusto.

Addetto al bestiame.

Addetto al giardino e al vivaio.

Addetto alla vendita generica dei prodotti aziendali.

Addetto al guardaroba, lavanderia e stireria in azienda agrituristica e/o zootecnica.

Addetto alle attività sportive

Addetto alle attività turistiche e di animazione

Addetto alle attività ricreative e culturali

Addetto alla legatura, piegatura e potatura delle viti.

Addetto al confezionamento di prodotti agroalimentari in recipienti.

Addetto ai lavori di raccolta, cernita e confezionamento di frutta, uva da tavola e ortaggi.

Addetto alla raccolta e infilzamento del tabacco allo stato verde.

Addetto alla cernita del tabacco.

Addetto alle generiche lavorazioni, senza specifici requisiti professionali, di falegnameria

Addetto alle generiche lavorazioni, senza specifici requisiti professionali, di muratura

Addetto alle generiche lavorazioni, di manutenzione di impianti idraulici.

Addetto alle generiche lavorazioni, di manutenzione di impianti elettrici.

Addetto alle operazioni di imbottigliamento, etichettatura e confezionamento della birra

AREA III - Dichiaratoria

Appartengono a questa Area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.
Fanno parte della Area III del presente C.P.L., le figure dei lavoratori appresso indicate.

6° Livello - Comuni

(ex comune 2° area 2° gruppo)

7° Livello - Addetti alla raccolta

(ex 2° area 3° gruppo)

Sono inquadrare del 6° Livello le seguenti figure.

Manovale.

Addetto ai lavori manuali di scasso, vangatura e zappatura.

Addetto alla vendemmia, alla raccolta e raccattatura delle olive.

Addetto alla pulizia dei magazzini e dei piazzali.

Addetto al ripulimento dei fossi di scolo.

Addetto alla raccolta manuale della frutta, uva e ortaggi.

Addetto alla pulizia manuale del vigneto.

Addetto alla manovalanza dei lavori di inasatura, pulizia e carico/scarico materiali nel vivaio

Addetto alle mansioni generiche di manovalanza negli allevamenti.

Addetto all'allevamento di tipo familiare degli animali di bassa corte.

Addetto alle pulizie e alla preparazione e sistemazione degli alloggi in aziende agrituristiche: In aziende agrituristiche deve essere in grado di assistere alle operazioni di riassetto, pulizia delle camere ed ambienti comuni, operando altresì, nei servizi di ristorazione.

Addetto alla cucina ed alla lavastoviglie in aziende agrituristiche.

Addetto alle mansioni generiche in attività agrituristiche

Addetto alle mansioni di manovalanza generica in cantina e birrificio.

7° Livello – Addetti alla raccolta

Sono inquadrare nel 7° Livello le seguenti figure.

Gli operai a tempo determinato, specificamente assunti per le operazioni di raccolta di seguito elencate che, nel corso dell'anno, non abbiano effettuato alcuna giornata di lavoro nella stessa azienda.

Operazioni di raccolta : tabacco, uva, olive, frutta e ortaggi.

Per il cambiamento delle mansioni e dei profili professionali per gli operai agricoli si fa riferimento alle previsioni dell'art. 32 del CCNL.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI FIOROVAISTI

Premesso che rimane fermo e valido l'inquadramento e la classificazione degli operai fiorovaisti previsti dall'art. 31 - Lettera B - del vigente CCNL operai agricoli e fiorovaisti, ad integrazione del richiamato articolo, si stabilisce la seguente integrazione:

AREA I - Livello A

Conduttore di autobus superiore a nove posti.

Manutentore: L'operaio che, con autonomia, responsabilità e competenza, acquisita per pratica o per titolo, cura la manutenzione degli impianti meccanici, elettrici ed elettronici, individuando ed eliminando i guasti.

Preparatore e nebulizzatore di miscele semplici e complesse: L'operaio che, con autonomia esecutiva, responsabilità e competenza, acquisita per pratica o per titolo, provvede ai trattamenti fitosanitari.

Responsabile di spedizioni: L'operaio che, con autonomia esecutiva, responsabilità ed elevata competenza professionale, acquisita attraverso lunga pratica, è in grado, coordinando anche l'attività di altri lavoratori, di provvedere alla spedizione dei prodotti aziendali, verificando la corrispondenza del prodotto imballato con l'ordine del cliente nonché l'adeguatezza dell'assemblaggio dei carrelli in spedizione curando altresì il disbrigo delle relative pratiche. Controlla inoltre la resa dei carrelli e dei pianali sotto l'aspetto quantitativo e qualitativo.

Aiutante di laboratorio: L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, alle colture in vitro ed ai test sanitari sulle piante.

AREA I - Livello B

Addetto alle macchine invasatrici e/o collaterali complesse che con responsabilità e competenza mette a punto e controlla le macchine affidategli.

Addetto alle scelte del prodotto finito: Il lavoratore in possesso di specifiche competenze e capacità professionali, che effettua la scelta appropriata delle varietà e qualità richieste con autonomia esecutiva, decisionale, in base ai programmi di spedizione comunicati e diventa responsabile delle scelte operate.

Filotatra: L'operaio in possesso di specifiche competenze e capacità professionali che, con autonomia esecutiva, effettua i trattamenti fitosanitari specificamente richiesti, prelevando e pesando i prodotti necessari e preparando le singole miscele.

Bagnatore specializzato: Il lavoratore che, in possesso di conoscenze tecniche appropriate, acquisite per pratica o per titolo, con autonomia esecutiva, prepara i prodotti per irrorare le piante e provvede alla loro distribuzione

Selezionatore di piante innestate.

Magazziniere: L'operario che con elevata responsabilità e autonomia esecutiva sia in grado di assicurare la conservazione dei prodotti e delle merci depositate e provvede alla regolare tenuta del registro di magazzino con le annotazioni del carico e scarico dei prodotti e delle merci ricevute.

AREA II - Livello C

Addetto al taglio delle talee: Il lavoratore che, con autonomia esecutiva, seguendo le indicazioni ricevute è in grado di individuare autonomamente il lavoro e procedere all'intervento, anche su piante madri.

Selezionatore del prodotto semilavorato.

AREA II - Livello D

Addetto al taglio delle talee o propagatore.

Addetto alle macchine invasatrici.

Invasatore a mano.

Bagnatore: Il lavoratore che, sulla base delle indicazioni ricevute, provvede con autonomia esecutiva, all'irrigazione e/o irrorazione delle diverse colture.

Taglio e impianto talee: Il lavoratore che, sulla base delle indicazioni ricevute, opera il taglio delle talee ed il loro invaso.

Addetto al confezionamento del prodotto finito.

Spillatore: Operatore addetto alla spillatura e alla spuntatura delle piante con tutore.

AREA III - Livello E

Appartengono a questo livello tutti quei lavoratori che svolgono mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Per il cambiamento delle mansioni e dei profili professionali per gli operai florovivaisti si fa riferimento alle previsioni dell'art. 33 del CCNL

Agli operai agricoli e florovivaisti delle Aree I e II ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico e le mansioni di capo e di controllo e coordinamento di almeno altri due lavoratori viene corrisposto un compenso pari al 4% del salario contrattuale.

Articolo 7 Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è stabilito nella misura di 39 ore settimanali distribuite, di norma, in cinque giorni, considerando la giornata del sabato non lavorativa: otto ore dal lunedì al giovedì e sette ore il venerdì, salvo diversi accordi fra le parti.
L'orario medio mensile è di 169 ore. Per l'orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

Se l'azienda distribuisce l'orario di lavoro su sei giorni lavorativi, l'orario giornaliero è di sei ore e mezza.

E' considerato lavoro straordinario, come disposto dal successivo art. 9, la prestazione eccedente i limiti di orario di lavoro sopra indicati, ad eccezione delle maggiori ore lavorate giornalmente e/o settimanalmente per l'applicazione delle flessibilità previste dal presente CPL.

Per gli operai addetti agli allevamenti zootecnici (bovini, suini, avicunicoli, ecc.) l'orario settimanale di lavoro è distribuito in sei giornate pari a sei ore e mezza giornaliere. A tali operai deve essere assicurato un riposo continuativo di undici ore, delle quali otto in coincidenza con le ore notturne.

L'orario di lavoro inizia e termina nel centro aziendale o nel luogo di lavoro precedentemente assegnato dall'azienda. Nel centro aziendale è esposto l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro, nonché dell'intervallo di riposo.

In applicazione dell'art. 34 del CCNL, le aziende possono stabilire un orario settimanale di 44 ore, nel limite di 85 ore annue.

Le aziende che intendono usufruire di tale flessibilità devono comunicarlo per iscritto ai delegati sindacali aziendali o, in mancanza di questi, ai lavoratori con almeno sette giorni di anticipo.
Il recupero delle ore lavorate in eccedenza deve essere effettuato entro il 31 marzo dell'anno successivo. La programmazione del recupero tiene conto delle esigenze del lavoratore. Qualora il recupero non venga effettuato interamente entro il 31 marzo, le ore residue sono retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.
Per gli operai a tempo determinato il termine di recupero per il maggior numero di ore lavorate in regime di flessibilità è la scadenza del contratto di lavoro. Le ore non recuperate sono retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Da giugno a settembre, al verificarsi di condizioni climatiche tali da pregiudicare il normale svolgimento delle attività, la direzione aziendale, anche su richiesta dei delegati sindacali aziendali e/o dei lavoratori, può concordare con gli stessi orari di prestazione lavorativa diversi da quelli in uso e tali da migliorare le condizioni delle prestazioni stesse.

Ai lavoratori che prestano la loro attività in fasce orarie di almeno sei ore lavorative consecutive è concessa una pausa retribuita di un quarto d'ora.

Per la particolare natura dell'attività agrituristica, fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, la disciplina dell'orario settimanale di lavoro può essere regolata come segue:
l'azienda può distribuire l'orario giornaliero di lavoro entro una fascia oraria di tredici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria e di dodici ore per il restante personale, con un massimo di due interruzioni giornaliere.

Nel corso della settimana, per comprovate esigenze aziendali, è possibile migliorare per un massimo di sei ore l'orario ordinario di lavoro, recuperando tali maggiori ore nei sette giorni successivi. Tale flessibilità non è cumulabile con quella prevista al comma 7 del presente articolo ed è concordata con i delegati sindacali aziendali o, in assenza di questi, con i lavoratori interessati. Qualora le ore di cui sopra non siano recuperate nei termini stabiliti, o non vi sia possibilità di recupero per le ore maturate in flessibilità entro il 31 marzo, verranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Impegno a verbale. Le Parti prendono atto della volontà di distribuire in cinque giornate lavorative l'orario settimanale, risolvendo i connessi problemi contributivi e previdenziali.

Articolo 8 Interruzioni, recuperi, sospensioni

Qualora nella giornata l'orario di lavoro non prestato, non per dipendenza dalla volontà del lavoratore, sia inferiore a trenta minuti l'azienda corrisponde il salario per l'intera giornata senza il recupero del tempo non lavorato.

Operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato:
Nel caso in cui la sospensione del lavoro, dovuta alle avverse condizioni meteorologiche o comunque non imputabili al lavoratore, sia superiore a trenta minuti nella giornata, fermo restando il pagamento di tutte le ore, il recupero viene effettuato entro le due settimane successive, nel limite di due ore giornaliere e dieci settimanali. Potranno essere altresì utilizzate, come recupero, le ore "maturate" o da "maturare" in regime di flessibilità di cui all'art. 7.

Operai con contratto di lavoro a tempo determinato:
Qualora, per cause non dipendenti dal lavoratore, lo stesso, giunto al centro aziendale o al posto di lavoro precedentemente assegnatogli, non possa iniziare la prestazione lavorativa, dopo il primo evento verificatosi nel periodo di vigenza del contratto di lavoro, l'azienda riconosce al lavoratore un rimborso chilometrico commisurato alla distanza tra il suo luogo di residenza e il centro aziendale o il luogo di lavoro dove doveva effettuare la prestazione. Il rimborso chilometrico viene determinato nella misura di un quinto del prezzo del carburante.
L'eventuale recupero delle ore non lavorate, esclusi i trenta minuti di cui al primo comma, avviene con le stesse modalità previste per gli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato

Qualora nella giornata l'orario di lavoro non prestato, non per dipendenza dalla volontà del lavoratore, sia inferiore a trenta minuti l'azienda corrisponde il salario per l'intera giornata senza il recupero del tempo non lavorato.

Articolo 9 Lavoro straordinario, festivo, notturno e indennità varie

Si considera:

lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro previsto dall'art. 7; lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e nelle altre festività di cui agli artt. 42 e 43 del CCNL;

lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20.00 alle ore 06.00 durante il periodo in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22.00 alle ore 05.00 durante il periodo in cui è in vigore l'ora legale, per almeno tre ore consecutive, in ottemperanza a quanto disposto dal D.lgs n. 66 dell'8.04.2003.

Il lavoro straordinario non può superare le tre ore giornaliere e le quindici settimanali.

Il lavoro straordinario individuale nell'anno non può superare le 200 ore. Qualora il datore di lavoro ravvisi la necessità di aumentare le ore di straordinario, questo dovrà manifestare tale intendimento all'Osservatorio Provinciale, anche per tramite dell'Associazione di riferimento. L'Osservatorio Provinciale, dovrà dare riscontro, entro dieci giorni dalla ricezione dell'istanza. Decorso tale termine, la richiesta si dovrà considerare accolta.

Le prestazioni di cui sopra sono eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non devono avere carattere sistematico, salvo i casi di cui agli ultimi commi del presente articolo.

Le maggiorazioni da applicarsi sulla retribuzione oraria contrattuale sono le seguenti:

lavoro straordinario	29%
lavoro festivo	44%
lavoro notturno	44%
lavoro straordinario festivo	66%
lavoro festivo notturno	88%

Per il lavoro notturno e/o festivo, che cada in regolari turni periodici, e riguardante mansioni specifiche che rientrano nelle normali attribuzioni del lavoratore, viene erogata una maggiorazione del 15%.

Detta maggiorazione deve riconoscersi alle lavorazioni e/o fasi lavorative che per loro intrinseca natura e svolgimento risultano essere ordinarie e non oggetto di eventi o ragioni straordinarie. Ad esempio le attività agrituristiche e similari fattispecie, che dovranno evincersi dal contratto di lavoro, Unilav, o equipollente, documentazione, nei quali la domenica e festivi dovranno essere considerati come ordinario giorno di lavoro avendo, conseguentemente, altro giorno di riposo.

Per turno di lavoro si intende il lavoro prestato da più lavoratori i quali si alternano sullo stesso posto di lavoro per la medesima tipologia professionale, effettuando l'orario contrattuale. Non si da luogo ad alcuna maggiorazione per il lavoro notturno quando questo riguarda speciali lavori da eseguire di notte, per i quali sia stata convenuta particolare retribuzione alla presenza delle rappresentanze datoriali e dei lavoratori. Per gli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato la percentuale della maggiorazione deve essere calcolata sulla retribuzione contrattuale con l'esclusione del 3° elemento.

Articolo 10 Riposo settimanale

Ai lavoratori con orario settimanale di lavoro distribuito su cinque giorni lavorativi devono essere garantite 48 ore di riposo settimanale possibilmente consecutive e comprendenti la domenica, salvo diversa distribuzione dell'orario, secondo quanto previsto dall'art.7 e dall'art.8. Agli operai, con orario di lavoro distribuito su sei giorni lavorativi è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza della domenica. Ove l'orario settimanale di lavoro per gli addetti al bestiame fosse distribuito su sei giorni lavorativi, devono essere garantiti riposi settimanali di 24 ore, possibilmente coincidenti con la domenica. I lavoratori che non godono del riposo festivo e compensativo settimanale sono retribuiti con le maggiorazioni previste dall'art. 9 per le ore di effettivo lavoro prestato.

Articolo 11 Giorni festivi

Nei giorni di festività infrasettimanali si intende inclusa la festa del Patrono della località dove si svolge il lavoro. Qualora tale festività coincida con un'altra festività retribuita, le Parti concordano a livello aziendale lo spostamento ad altro giorno. A maggiore chiarimento di quanto previsto dal CCNL, per tutte le ulteriori dodici festività nazionali ed infrasettimanali, ove cadano di domenica, si da luogo al pagamento di 1/26 della retribuzione mensile in aggiunta alla normale retribuzione. Per le quattro festività soppresses (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) nel caso in cui vi sia in dette giornate prestazione di lavoro, si da luogo alla corresponsione di una giornata di paga ordinaria oltre alla retribuzione normalmente dovuta.

Le parti individuali interessate possono altresì convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette quattro giornate di festività soppresses possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo il cui godimento viene fra le stesse concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

b) che sia preventivamente concordata fra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso viene corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Per gli operai con contratto di lavoro a tempo determinato il compenso per le festività nazionali ed infrasettimanali è compreso nel 3° elemento di cui all'art. 15.

Impegno a verbale. Per le aziende che effettuano il pagamento a ore, le festività nazionali e infrasettimanali che coincidono con altro giorno festivo sono retribuite, con la sola eccezione delle quattro festività soppresse.

Articolo 12 Congedo matrimoniale

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che contrae matrimonio ha diritto di usufruire di un permesso retribuito di quindici giorni di calendario.

Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, con una prestazione nell'anno di almeno 151 giornate nella stessa azienda, che contrae matrimonio, ha diritto di usufruire di un permesso retribuito di sette giorni di calendario.

Articolo 13 Permessi straordinari non retribuiti

Agli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi periodi di aspettativa non retribuita per un massimo di cinquanta giorni lavorativi, nell'arco di 12 mesi, per assistere parenti di primo grado, coniuge e convivente, certificati da autodichiarazione, in stato di necessità debitamente certificato.

Articolo 14 Permessi retribuiti

Agli operai con contratto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato sono concessi, in caso di decesso di parenti di primo grado e del coniuge, permessi retribuiti di tre giorni di calendario per evento.

Gli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato possono usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 19 ore annue, in caso di visite mediche specialistiche, esami diagnostici, terapie ambulatoriali, day hospital e particolari trattamenti medici ricorrenti.

Gli operai con contratto di lavoro a tempo determinato possono usufruire di permessi retribuiti per le medesime prestazioni nella seguente misura :

rapporto di lavoro da 101 a 151 giornate per un massimo di 8 ore annue;

rapporto di lavoro da 152 a 180 giornate per un massimo di 11 ore annue;

rapporto di lavoro oltre le 180 giornate per un massimo di 19 ore annue.

I permessi vengono giustificati: mediante presentazione delle ricevute dei pagamenti effettuati; da certificazione del professionista o della struttura sanitaria che ha fornito la prestazione; da autodichiarazione. È necessario comunque che dalla descritta documentazione si evinca le ore impiegate. Le ore di permesso sopra riportate, potranno essere utilizzate, anche per accompagnare

familiari di primo grado e/o conviventi. L'effettiva convivenza dovrà risultare da autocertificazione, da far pervenire al datore di lavoro entro il 30 gennaio dell'anno di riferimento.

E' concessa, in occasione della nascita di un figlio, una giornata di permesso retribuito a favore del padre lavoratore. Tale permesso è concesso anche in occasione di adozione e affidamento preadottivo.

Il datore di lavoro e la lavoratrice o il lavoratore possono concordare il frazionamento in ore dei permessi spettanti per l'assistenza ai figli malati di età inferiore agli otto anni.

Nota a Verbale: Le parti convengono che i lavoratori potranno usufruire di detti permessi nelle misure sopra indicate, fatto salvo l'eventuale conguaglio da effettuarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 15 Retribuzione

La retribuzione viene corrisposta mensilmente. La paga oraria si calcola dividendo l'importo mensile della retribuzione per 169. La paga giornaliera si ottiene dividendo lo stesso importo per 26.

Agli operai con contratto di lavoro a tempo determinato, oltre alla retribuzione oraria, compete un 3° elemento, equivalente degli istituti riconosciuti agli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato, quali festività nazionali e infrasettimanali, ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità.

Il 3° elemento viene corrisposto mediante una maggiorazione sul salario contrattuale, nella misura prevista dall'art. 49 del vigente CCNL e deve sempre essere disgiunta, non operando sull'indennità medesima le percentuali di aumento per il lavoro straordinario, festivo, notturno, cottimo, ecc.

Agli operai con contratto di lavoro a tempo determinato il Trattamento di Fine Rapporto è corrisposto in base alla norma dell'art. 57 del vigente CCNL.

Per il calcolo della tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, eventuale indennità sostitutiva delle ferie da valere per gli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la retribuzione giornaliera si determina sulla base dell'orario normale e cioè di sei ore e mezza.

Articolo 16 Scatti di anzianità

Gli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto, per ogni biennio di lavoro prestato presso la stessa azienda, ad uno scatto di anzianità nella misura prevista dal CCNL.

Gli scatti sono stabiliti nel numero massimo di cinque.

Il passaggio dell'operario con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla qualifica superiore non determina il riassorbimento degli scatti d'anzianità eventualmente già maturati, che sono invece rivalutati sulla base dei parametri della qualifica riconosciuta dal momento del passaggio alla qualifica superiore.

Articolo 17 Previdenza complementare

Il fondo di previdenza complementare per gli operai è AGRIFONDO. La materia è regolata dall'art. 59 del CCNL e dallo Statuto dell'Ente.

Articolo 18 Modalità di pagamento della retribuzione

Agli operai la retribuzione viene corrisposta in mensilità posticipate e, comunque, non oltre il giorno dieci del mese successivo a quello al quale si riferisce il periodo di paga.

Su richiesta dell'operaio il datore di lavoro è tenuto a corrispondere acconti sulla retribuzione maturata fino ad un massimo del 90%.

Anche in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 11 agosto 1993 n. 375, i datori di lavoro, all'atto del pagamento della retribuzione, consegnano all'operaio un prospetto paga debitamente compilato in ogni sua parte.

Articolo 19 Integrazione salariale

Per le giornate ammesse a Cassa Integrazione il trattamento è quello previsto dalle leggi 8 agosto 1972 n. 457 e 23 luglio 1991 n. 223 e da eventuali concessioni della CIGS in deroga.

Le aziende provvedono alla integrazione della differenza fra quanto corrisposto dalla Cassa Integrazione e la retribuzione contrattuale di qualifica spettante all'operaio.

Per le giornate eventualmente non riconosciute dalla Cassa Integrazione, esclusi i casi previsti dall'art. 9 della legge 8 agosto 1972 n. 457 per i quali non sono riconosciuti trattamenti sostitutivi, viene corrisposta l'intera retribuzione e le aziende provvedono al recupero delle ore di lavoro secondo quanto stabilito dall'art. 8 del presente CPL.

Articolo 20 Cottimo

Il lavoro a cottimo è ammesso se preceduto da un accordo scritto aziendale, con l'assistenza di tutte le Organizzazioni Provinciali di Rappresentanza dei Lavoratori, firmatarie del presente contratto e dell'Organizzazione Datoriale cui aderisce il richiedente

Articolo 20 bis Lavoro in appalto.

Il ricorso agli appalti deve avvenire nel pieno rispetto delle disposizioni di legge. Nello specifico, i datori di lavoro devono accertarsi che il soggetto appaltatore:

- 1) sia un'impresa regolarmente abilitata ad effettuare determinate specifiche lavorazioni e sia regolarmente iscritta al registro delle imprese presso la C.C.I.A.A.;
- 2) dia pieno rispetto al contratto di categoria nella sua applicazione ai lavoratori dipendenti ed alle norme di sicurezza del lavoro;
- 3) sia in regola con i versamenti previdenziali di legge e contrattuali: a tale proposito l'appaltatore dovrà consegnare all'appaltante regolare copia del Documento Unico di Regolarità Contributiva (D.U.R.C.);
- 4) doti ogni lavoratore impiegato di apposito tesserino di riconoscimento.

Ogni contratto d'appalto deve risultare stipulato con un atto scritto, contenente anche i punti sopra elencati.
Le parti auspicano che sia costituito a livello nazionale e regionale, uno specifico albo, delle imprese abilitate a svolgere lavori in appalto.

Impegno a verbale. Il presente articolato potrà essere soggetto a rivisitazione qualora la normativa di riferimento rendesse indispensabili degli aggiornamenti.

Articolo 21 Ferie

Il monte ore annuo di ferie è di 169 ore, ovvero ventisei giornate lavorative comprensive di quattro sabati.
Il datore di lavoro, nel programmare il calendario delle ferie concorda i periodi entro il 31 maggio di ogni anno, salvo diverso accordo fra le parti, tenendo conto delle esigenze aziendali e dei lavoratori.
Le ferie non possono essere disposte in caso di condizioni meteorologiche avverse che non consentano l'attività lavorativa.

Articolo 22 Abitazione

Agli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data del 29 giugno 1993, usufruiscono gratuitamente dell'abitazione o che beneficiano dell'indennità sostitutiva di € 3,70, è mantenuto il trattamento acquisito.
In caso di licenziamento per giustificato motivo o dimissioni per giusta causa, l'uso dell'abitazione è consentito per tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di decesso di un operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che beneficiava dell'uso dell'abitazione, la proprietà consente alla sua famiglia la continuazione di quell'uso per un periodo massimo di sette mesi.
I datori di lavoro non hanno l'obbligo di fornire l'abitazione o l'indennità sostitutiva agli operai agricoli assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato successivamente alla data del 29 giugno 1993.
Le aziende, disponendo di un patrimonio abitativo, anche in un'ottica di valorizzazione dello stesso e di una maggiore fidelizzazione del personale, possono mettere a disposizione dei loro lavoratori agricoli degli alloggi, anche in regime di comodato; nel caso di lavoratori migranti le aziende recuperano l'immediata disponibilità degli immobili al termine del contratto di lavoro stipulato o alla risoluzione anticipata dello stesso.

Nota a verbale. Le Parti stipulanti si impegnano ad attivare istituzioni locali, enti pubblici, cooperazione e soggetti imprenditoriali privati affinché il problema abitativo trovi adeguata soluzione, onde evitare fenomeni speculativi che rendono difficile il reperimento di manodopera ed alimentano fenomeni di sfruttamento sociale.

Articolo 23 Attrezzi, utensili, vestiario
Gli attrezzi e gli utensili da lavoro sono forniti dall'azienda. Il lavoratore risponde delle perdite e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare viene trattenuto sulla retribuzione.

L'azienda fornisce annualmente due divise estive e due invernali, idonee alle specifiche lavorazioni alle quali sono adibiti i lavoratori che hanno l'obbligo d'indossarle. All'atto della consegna delle divise nuove devono essere restituite quelle ricevute l'anno precedente.

L'azienda provvederà a fornire, secondo le vigenti disposizioni legislative inerenti la sicurezza sui luoghi di lavoro, adeguate calzature. Il lavoratore, in alternativa, potrà richiedere un buono, pari ad € 50,00, da utilizzare per l'acquisto di detto Dpi.

Quanto sopra dovrà poi ricevere debito e formale avallo, del datore di lavoro o suo delegato.

Articolo 24 Trasporti

Per gli spostamenti effettuati nel corso della giornata lavorativa con mezzi propri dei lavoratori, all'interno dell'area aziendale o tra più aziende facenti parte della stessa proprietà o gruppo, sono corrisposte le seguenti indennità:

un quinto del prezzo del carburante al chilometro per autoveettura;

un settimo del prezzo del carburante al chilometro per moto o motocarro.

Identiche indennità sono corrisposte nel caso in cui il lavoratore sia comandato a raggiungere, con mezzi propri, dal luogo di residenza, un posto di lavoro diverso dal centro aziendale. Tale indennità non spetta se la distanza fra il posto di lavoro ed il luogo di residenza del lavoratore sia inferiore rispetto alla distanza tra il luogo di residenza ed il centro aziendale.

L'indennità prevista dal precedente comma è commisurata al maggior numero di chilometri percorsi.

Articolo 25 Mensa

Le Parti convengono che a livello aziendale possa essere concordata l'istituzione di un servizio di mensa o di un buono pasto.

Articolo 26 Lavori pesanti e disagiati

A) I seguenti lavori, aventi una durata di almeno un'ora di prestazione continuativa, sono considerati pesanti o disagiati e compensati con una maggiorazione del 15% del salario contrattuale e degli scatti di anzianità, che viene erogata per le ore effettivamente prestate:

prestazioni in terreni acquitrinosi, per le quali l'operario sia costretto a lavorare con i piedi immersi nell'acqua;

raccolta manuale dei sassi;

utilizzo della motosega;
utilizzo del decespugliatore professionale (almeno 30 cc.);
potatura delle piante con aste;
lavori su vasche di vinificazione o di stoccaggio, e gabbie per imbottigliamento, quando il lavoratore deve operare in posture particolarmente gravose e quando la prestazione lavorativa viene effettuata all'interno delle stesse, in condizioni ambientali impegnative (fine fermentazioni, lavaggi manuali, ecc).

B) I seguenti lavori, aventi la durata di almeno un'ora di prestazione continuativa, sono considerati pesanti o disagiati e possono essere eseguiti per un massimo di quattro ore giornaliere. Il rimanente periodo per completare l'orario ordinario giornaliero di lavoro è impiegato in altri lavori non compresi nel presente articolo.
In presenza di ostacoli tecnico-organizzativi al rispetto del limite delle quattro ore, può essere alternativo a tale limite il pagamento della maggioranza del 15% a partire dalla prima ora di lavoro:

operazioni di potatura ed eventuale legatura sui nuovi impianti viticoli fino al secondo anno, salvo il venir meno delle condizioni di disagio nell'effettuazione delle citate lavorazioni;
raccolta delle uova a terra;
carico e scarico di pesi superiori a kg 25 per gli uomini e kg 17 per le donne
escavazione manuale dei fossi in sezione obbligatoria a profondità non inferiore a cm 100;
tutte le operazioni manuali sugli impianti ad alta e media intensità con altezza inferiore a cm 50, ad esclusione della vendemmia;
sostituzione delle viti morte;
zappatura;
taleggio su bancale a terra;
invasatura su bancale a terra;
installazione manuale con martello di tutori di sostegno.

Gli operai adibiti a lavori pesanti e disagiati, nonché i minori, devono essere sottoposti a visita medica come previsto dalle norme vigenti e non meno di due volte l'anno.

Articolo 27 Tutela della salute dei lavoratori

Agli effetti del presente articolo presentano fattori di nocività i seguenti lavori:

trattamenti con insetticidi tossici;
spargimento di concimi pulverulenti;
rientro in colture trattate;
trattamenti anticrittogamici ed antiparassitari con prodotti fitosanitari classificati come "molto tossici", "tossici", "nocivi" ed anche quelli irritanti per le lavorazioni in serra.

Non presentano fattori di nocività, il lavori effettuati con mezzi idonei a garantire la protezione dall'assorbimento dei prodotti utilizzati come, ad esempio, cabine o telai di protezione sui macchinari agricoli, maschere e caschi, scarpe adeguate alla tipologia di lavorazione, ecc. dotati delle caratteristiche stabilite nell'Allegato 13 del CCNL e dalle vigenti disposizioni normative in materia.

Per i lavori che presentano fattori di nocività valgono le seguenti norme:

Il datore di lavoro deve fornire adeguati mezzi protettivi ai lavoratori impiegati, secondo quanto previsto dalla vigente normativa, unitamente a quanto prescritto nel presente CPL e dal vigente CCNL.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero sia di otto ore, il tempo di lavoro è ridotto a sei ore, ferma restando la corresponsione della retribuzione completa delle otto ore.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero sia di sei ore e mezza, il tempo di lavoro è ridotto a cinque ore, ferma restando la corresponsione della retribuzione completa delle sei ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero sia di sette ore, il tempo di lavoro è ridotto a cinque ore e quindici minuti, ferma restando la corresponsione della retribuzione completa delle sette ore. In ogni caso devono essere effettuate almeno due pause retribuite di mezza ora ciascuna.

La riduzione complessiva giornaliera dell'orario di lavoro è rispettivamente:

di tre ore nelle giornate lavorative di otto ore;
di due ore e mezza nelle giornate lavorative di sei ore e mezza;
di due ore e tre quarti nelle giornate lavorative di sette ore.

Il rientro nelle culture trattate non può avvenire prima di 48 ore per tutti i prodotti che non contengono indicazioni superiori, salvo diversa prescrizione.

E' vietato effettuare trattamenti con prodotti fitosanitari quando nell'apprezzamento da trattare siano presenti altri lavoratori.

Le aziende mettono a disposizione dei lavoratori servizi igienico-sanitari comprensivi di docce e adeguati locali adibiti a refettorio.

Ai fini della salute fisica dei lavoratori le aziende devono assicurarsi della perfetta funzionalità e sicurezza dei mezzi forniti ai lavoratori e provvedere alla difesa degli stessi dalle sostanze chimiche usate.

Il datore di lavoro, o chi per lui, deve essere immediatamente informato circa eventuali disturbi avvertiti dagli operai, qualora fossero causati dall'azione nociva delle sostanze chimiche usate, e adottare immediatamente gli opportuni provvedimenti.

Gli operai adibiti a lavori nocivi e disagiati, nonché i minori, devono essere sottoposti a visita medica come previsto dalle norme vigenti e non meno di due volte l'anno.

Le ore non lavorate a tale titolo sono retribuite normalmente.

Comitato paritetico

I contenuti dell'Accordo del 18 maggio 1996, Allegato n 5 del C.C.N.L., per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Paritetico Provinciale per la Sicurezza e la Salute nei luoghi di lavoro, fanno parte integrante del presente articolo.

RLS

A seguito dell'entrata in vigore del Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro - Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza vengono attribuite n. 32 ore per la formazione di base, delle quali nr. 12 sui rischi specifici dell'azienda presso la quale presta la sua opera.

Tale formazione di base viene integrata da successivi interventi periodici ritenuti necessari in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi art. 37 T.U.). Per quanto concerne il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza presso le aziende, fermo restando il numero minimo previsto dal T.U., detto numero, le modalità di designazione o di elezione, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva (art. 47 T.U.).

In assenza, al momento, di nuovi accordi specifici a livello nazionale, viene mantenuta la previsione dell'Allegato 5 al CCNL per quanto concerne i permessi retribuiti annui dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per lo svolgimento delle loro funzioni:

sei ore e mezza per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 giornate;
dodici ore e mezza per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 giornate;
venti ore e mezza per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 giornate.

Si conviene, infine, che per i lavori di breve durata (per i quali la informazione-formazione potrà essere effettuata attraverso la diffusione di adeguato materiale informativo) si intendono quelli non superiori a quindici giorni.

In applicazione dell'art. 68 del CCNL, la Parti concordano di istituire il libretto sindacale e sanitario ivi allegato stampato a cura del FIMAV.

Articolo 28 malattia ed infortunio

L'operario con contratto di lavoro a tempo indeterminato del quale sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni nell'anno solare. Nel caso di infortunio detto operario ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica, comprovata da certificato medico definitivo riconosciuto dall'INAIL. Trascorso il suddetto periodo di 180 giorni e perdurando l'infermità, è diritto sia dell'azienda che del lavoratore di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione a quest'ultimo del Trattamento di Fine Rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate fino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro. Nel periodo durante il quale viene conservato il posto di lavoro, l'operario con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto ne abbia diritto ai sensi dell'art. 22, comma 1, del presente CPL, continua ad usufruire gratuitamente dell'abitazione concessagli. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, per evento occorso durante la prestazione lavorativa, l'azienda fornisce gratuitamente un mezzo di trasporto del quale dispone.

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata all'azienda mediante certificazione medica. Nei casi di infortunio il datore di lavoro deve corrispondere ai lavoratori infortunati l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio ed il 60% della retribuzione stessa per i tre giorni successivi.

Articolo 29 FIMIAV - Fondo Integrazione Malattia, Infortunio e Assistenza Varia

Al fine di integrare l'assistenza di legge per i lavoratori agricoli e florovivaisti nei casi di malattia ed infortunio, è confermato per il periodo di vigenza del presente CPL il Fondo di integrazione indennità di malattia e infortuni agricoli e assistenze varie (FIMIAV), istituito in data 25 giugno 1969 e confermato ad ogni rinnovo del CPL.

Tale fondo è costituito da un contributo ripartito come segue:

Settore agricolo

1% a carico del datore di lavoro;

1% a carico del lavoratore, inclusi gli apprendisti.

Settore florovivaistico

1% a carico del datore di lavoro; qualora detta aliquota non permettesse la copertura dei costi afferenti le prestazioni di malattia ed infortunio, a decorrere dall'anno successivo, detto valore, sarà maggiorato dell'0,5%, a carico dei datori di lavoro, senza ulteriori reciproci obblighi.

1% a carico del lavoratore, inclusi gli apprendisti.

Le aziende ed i lavoratori che non applicano il vigente C.p.l., per poter usufruire di talune prestazioni erogate dal Fimlav, dovranno sottoscrivere apposita convenzione, così come riportato nell'Allegato 6.

In ragione del comma che precede, il contributo ivi previsto, viene così ripartito:

2% a carico del datore di lavoro

1% a carico del lavoratore, inclusi gli apprendisti.

Tali percentuali sono comprensive del 18% destinato al contributo per l'assistenza contrattuale, gestito all'interno del FIMIAV e per il quale sussiste apposito regolamento.
Dal 01.01.2009 la contribuzione di cui sopra è calcolata sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed è versata al FIMIAV con la stessa cadenza trimestrale del versamento dei contributi all'INPS.

Con pari decorrenza anche per le malattie inferiori a quindici giorni, il FIMIAV sostiene il costo dei rari delle mensilità tredicesima e quattordicesima per tutti i lavoratori compresi gli apprendisti. Anche in periodo di malattia sia il datore di lavoro che il lavoratore versano la loro contribuzione al FIMIAV calcolata sulla retribuzione prevista per la durata dell'evento.

Le Parti concordano di mantenere l'attuale numero dei membri del Comitato di Gestione del FIMIAV: dodici membri, metà di nomina delle Organizzazioni di Rappresentanza Datoriale e metà di nomina delle Organizzazioni di Rappresentanza dei Lavoratori.

Gli Allegati regolanti le iniziative di assistenza varia e concernenti la gestione operativa e finanziaria del FIMIAV formano parte integrante del presente CPL.

Impegno a verbale. Le Parti, su richiesta di una di esse, si riuniranno per valutare la congruità delle quote di contribuzione in relazione ai bilanci di gestione del FIMIAV, nonché le norme di funzionamento del Fondo.

Per il settore florovivaistico le percentuali di contribuzione potranno essere modificate in presenza dell'applicazione dell'art. 61 del CCNL in caso di malattia.

Articolo 30 Integrazione malattia, infortunio, maternità e assistenza varia

I lavoratori hanno diritto al trattamento economico pari al 100% della retribuzione individuale, costituita dagli elementi fissi continuativi, con esclusione quindi degli elementi retributivi variabili, fin dal primo giorno nei casi di malattia e di infortunio e maternità indennizzati dagli Istituti previdenziali e assistenziali, compreso il periodo di carenza previsto per legge.

Le prestazioni ivi previste, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 49 del C.C.N.L., rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore.

L'impresa aderendo al Fimlav, ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo dovere in materia nei confronti del lavoratore.

La percentuale del 100% è raggiunta cumulando la parte a carico del datore di lavoro, le indennità erogate dai citati Istituti e le integrazioni del FIMIAV.

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, per le sole malattie domiciliari, il trattamento integrativo è corrisposto nel limite massimo di centotredici giorni nell'anno solare.

In caso di maternità intervenuta in costanza di rapporto di lavoro, il FIMIAV corrisponde alla lavoratrice madre un'integrazione a quanto erogato dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione goduta, come intesa al precedente comma 1. Tale trattamento integrativo è dovuto per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro prevista dalle vigenti norme di legge.

TBC: detto evento viene equiparato alla malattia, con pagamento dell'indennità fino a guarigione clinica (100% della retribuzione) senza i limiti previsti per la malattia degli OTD (113 giorni);

Il lavoratore che viene licenziato per aver superato i 180 giorni di malattia percepisce un contributo straordinario pari a due mensilità.

In caso di morte di un lavoratore a tempo indeterminato il FIMIAV rimborserà all'azienda due mensilità di mancato preavviso corrisposte agli eredi.

In caso di assenza, per malattia del figlio, fino ad otto anni di età, verrà corrisposta al lavoratore annualmente, un'indennità pari a 20 ore. Tale compenso sarà corrisposto ad un solo genitore. L'evento dovrà essere documentato con formale certificazione medica.

Per la maternità facoltativa, è previsto, sia per il padre o la madre l'integrazione, pari al 20% dell'ordinaria retribuzione.

Previa comunicazione all'azienda, il lavoratore ha diritto a due ulteriori giorni di permesso, per la nascita del figlio, interamente a carico del Fimtav.

Il Fimtav provvederà anche alla corresponsione delle seguenti prestazioni:

Assegno funerario in caso di decesso del dipendente in costanza di rapporto di lavoro;

indennità agli eredi in caso di morte per infortunio sul lavoro.

Assistenza ai lavoratori a rischio di licenziamento, per superamento del periodo di comporto, fino a 210 giornate (vedi allegato 3).

Rimborso fino ad un massimo di 5 ore, oltre a quelle previste, dall'art 14, (vedi allegato 4)

Alta specializzazione

Nel caso di malattia o infortunio il Fimtav provvede alla corresponsione delle seguenti somme, per le prestazioni di: Radioterapia, Chemioterapia, Cobaltoterapia, Dialisi, Elettroencefalografia, Risonanza magnetica nucleare, Scintigrafia, Tac, Telecuore, Angiografia, debitamente certificate, entro i riportati massimali.

1 Euro 200,00 per ogni anno assicurativo e per ogni nucleo familiare degli operai a tempo indeterminato e determinato iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un numero di giornate superiori a 150;

2 Euro 400,00 per ogni anno assicurativo e per ogni nucleo familiare degli operai a tempo determinato iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un numero di giornate compreso fra 101 e 150;

3 Euro 600,00 per ogni anno assicurativo e per ogni nucleo familiare degli operai a tempo determinato iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un numero di giornate compreso fra 51 e 100.

Prestazioni straordinarie

Il lavoratore potrà richiedere il rimborso per le spese sostenute per l'acquisto di occhiali da vista e da riposo.

Detto rimborso sarà erogato, in proporzione alle richieste pervenute nell'anno solare di riferimento, e comunque non oltre il 30% delle spese sostenute.

Nel bilancio preventivo il Fimtav, sulla scorta delle indicazioni contenute nell'Allegato di riferimento, del presente CPL, stabilirà il plafond ivi riferito.

33

Potranno accedere a tale prestazione straordinaria gli operai che avranno svolto un numero minimo di giornate di effettivo lavoro, pari a 150, nell'anno solare di riferimento.

Per le modalità vedasi l' Allegato 5

Articolo 31 Anticipazione integrazione trattamento di malattia, infortunio e maternità

L'anticipazione dell'indennità a carico degli Istituti previdenziali, per malattia infortunio e maternità, agli operai agricoli e florovivaisti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sarà corrisposta dalle aziende come previsto dalla legge n.81/2006 e dal C.C.N.L.

Agli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato il Fimlav anticiperà la quota d'integrazione di malattia infortunio e/o maternità a carico del Fimlav stesso.

Per i lavoratori a tempo determinato, ai fini di quanto detto, al FIMIAV ed all'Istituto previdenziale/assistenziale competente viene trasmesso da parte del datore di lavoro, anche via fax o telematicamente, improrogabilmente e rispettivamente entro sette e dieci giorni dalla data di ricevimento, il certificato inviato dal lavoratore attestante la malattia o l'infortunio e i dati

retroattivi del lavoratore interessato, utilizzando la modulistica predisposta dall'Istituto stesso. Diversamente per gli operai a tempo determinato gli obblighi di cui al precedente comma valgono

esclusivamente per la parte riguardante il Fimlav.

Il Comitato di Gestione del FIMIAV provvede quindi all'erogazione ed al successivo rientro delle somme anticipate al lavoratore, secondo le procedure a tal fine predisposte e che concernono anche le somme da recuperare per il mancato riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte

dell'Istituto competente. Quanto detto si applica a tutti gli operai con contratto di lavoro sia a tempo determinato che a tempo determinato.

Le Parti convengono inoltre che le regolamentazioni prima richiamate non possono comportare ulteriori oneri burocratici ed economici per le aziende.

Articolo 32 Norme disciplinari

Per quanto concerne il rapporto di lavoro gli operai dipendono dal conduttore dell'azienda presso la quale sono occupati o di chi per lui e devono eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato. I rapporti fra i dipendenti e il datore di lavoro o chi per lui devono essere ispirati al reciproco rispetto a tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari deve conformarsi alle disposizioni dell'art.7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Le infrazioni disciplinari alle norme del presente CPL sono sanzionabili, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti :

- a) richiamo o rimprovero verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;

e) licenziamento.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o rimprovero verbale deve essere consegnata al lavoratore una contestazione scritta che specifichi i fatti costituenti l'infrazione della quale è considerato responsabile.

Il provvedimento disciplinare non può essere comminato prima di cinque giorni dalla data della contestazione, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni, sia per iscritto che verbalmente. Trascorsi ulteriori cinque giorni senza che alcun provvedimento disciplinare sia stato comminato le giustificazioni presentate dal lavoratore sono da intendersi accolte. Il provvedimento disciplinare adottato deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e specificandone le motivazioni.

A chiarimento ulteriore di quanto detto, il provvedimento disciplinare, pena la nullità, deve essere comminato entro e non oltre i dieci giorni dalla data della contestazione, nel caso che il lavoratore abbia presentato per iscritto o verbalmente le sue giustificazioni e non prima del decimo giorno nel caso che non le abbia presentate.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale secondo le norme in materia previste dalla contrattazione collettiva. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Nel caso che l'infrazione contestata sia di tale gravità da poter comportare il licenziamento, il lavoratore può essere cautelativamente sospeso dal lavoro fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare, mantenendo per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.

Incorre nei provvedimenti dell' ammonizione scritta, della multa o della sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro come previsto senza preventiva comunicazione o abbandoni il posto di lavoro senza autorizzazione;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il suo superiore diretto o senza giustificato motivo;
- c) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda, non avvenga subito i superiori diretti di eventuali guasti ai macchinari o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto, dei regolamenti interni o commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.
- f) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto, dei regolamenti interni in tema di sicurezza e/o non usi i sistemi di sicurezza sul lavoro messi a sua disposizione dall'azienda.

La multa, di norma, è limitata a tre ore di retribuzione ma è elevata a quattro ore nei casi di recidiva e/o maggiore gravità.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento danni è devoluto al FIMIAV.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione non può superare i dieci giorni ed è applicata alla mancanza di maggior gravità

Articolo 35 Risoluzione del rapporto individuale di lavoro

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo o per dimissioni del lavoratore.

A) Sono considerati giusta causa di licenziamento con effetto immediato e senza obbligo del preavviso:

- 1) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo diretto rappresentante;
- 2) condanne penali per reati infamanti o che comportino lo stato di detenzione;
- 3) danneggiamenti dolosi al patrimonio aziendale;
- 4) assenza ingiustificata per oltre tre giorni consecutivi;
- 5) recidiva nelle mancanze che hanno comportato l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al comma 2 del precedente articolo;
- 6) il furto in azienda.

Il datore di lavoro, che intende avvalersi della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro per uno dei motivi sopra indicati, deve darne comunicazione scritta con raccomandata A.R. al dipendente ed all'Osservatorio Provinciale che entro quindici giorni deve convocare le parti per l'esame della vertenza ed esperte il tentativo di componimento.

B) Sono considerati, a solo titolo esemplificativo e non esaustivo e nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 72 del CCNL, giustificato motivo di licenziamento:

- 1) raggiungimento requisiti previsti per il pensionamento;
- 2) incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive quali fratelli, figli, generi, nuore e nipoti;
- 3) cessazione di attività per fine contratto di lavorazione;
- 4) sostanziale riduzione della superficie aziendale e del patrimonio zootecnico;
- 5) significative modifiche negli ordinamenti colturali, nella organizzazione aziendale - stalle comprese - sviluppo della meccanizzazione che comporti la riduzione di impiego della manodopera;
- 6) adesione dell'azienda a forme associative di conduzione e cooperative di servizio.

I licenziamenti per i motivi di cui ai punti 4, 5 e 6 del presente paragrafo B devono essere tempestivamente comunicati dall'azienda ai delegati sindacali aziendali ed all'Osservatorio Provinciale a solo titolo informativo. I licenziamenti per riduzione di personale devono essere comunicati tempestivamente ai delegati sindacali aziendali e l'eventuale vertenza sarà sottoposta all'Osservatorio Provinciale che emetterà il suo parere sulla legittimità o meno del licenziamento entro e non oltre 15 giorni dalla data di presentazione della vertenza stessa.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve automaticamente senza obbligo di preavviso alla scadenza del periodo prefissato all'atto dell'assunzione, salvo che non ricorrano le eventualità previste dal presente articolo nel qual caso si applicano le procedure previste.

Articolo 34 Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto come appresso specificato.

Per il periodo fino al 31 maggio 1982:

a) per ogni anno di servizio prestato e con anzianità fino al 31 gennaio 1944: tre giornate della retribuzione contrattuale ad anno;

b) dal 1° febbraio 1944 al 31 gennaio 1963: sette giornate della retribuzione contrattuale per ogni anno;

c) dal 1° febbraio 1963 al 31 gennaio 1966: dieci giornate della retribuzione contrattuale per ogni anno;

d) dal 1° febbraio 1966 al 31 gennaio 1969: dodici giornate della retribuzione contrattuale per ogni anno;

e) dal 1° febbraio 1969:

1) quattordici giornate lavorative per ogni anno fino a tre anni di anzianità;

2) sedici giornate lavorative per ogni anno da tre a sei anni di anzianità;

3) diciotto giornate lavorative per ogni anno da sei a dieci anni di anzianità;

4) venti giornate lavorative per ogni anno oltre i dieci anni di anzianità.

f) dal 9 agosto 1972:

1) diciotto giornate lavorative per ogni anno fino a dieci anni di anzianità;

2) venti giornate lavorative per ogni anno oltre i dieci anni di anzianità.

g) dal 12 luglio 1974: venticinque giornate lavorative della retribuzione contrattuale per ogni anno.

h) dal 16 agosto 1976 al 31 maggio 1982: ventisei giornate lavorative della retribuzione contrattuale per ogni anno.

La retribuzione da prendersi a base per determinare l'indennità di anzianità è quella alla quale il lavoratore aveva diritto alla data del 31 maggio 1982, aumentata del valore contrattuale dell'abitazione in quanto dovuta e maggiorata dei ratei spettanti per l'incidenza delle tredicesime e quattordicesime mensilità.

La liquidazione dell'indennità di anzianità deve computarsi per dodicesimi anche per eventuali

frizioni di anno.

Ai fini di tale indennità l'anzianità si intende decorrente dalla data di assunzione per gli operai con

contratto di lavoro a tempo indeterminato che, anteriormente alla data di entrata in vigore del CPL

28 luglio 1971, erano inquadrati nelle categorie dei salariati fissi e degli operai fissi e, dal 1° giugno

1971, per quegli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato inquadrati anteriormente a

tal data nella categoria degli operai avventizi.

Per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si fa riferimento alla legge 29 maggio 1982 n. 297.

In caso di decesso dell'operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il trattamento di fine

rapporto è dovuto agli aventi diritto in base all'art. 2122 Codice Civile.

Agli operai con contratto di lavoro a tempo determinato il trattamento di fine rapporto è corrisposto

in base all'accordo di cui all'Allegato I I del vigente CCNL.

Impegno a verbale. Il computo dell'indennità di anzianità successiva al periodo decorrente dal 1°

febbraio 1969 verrà calcolato sullo scaglione riferito all'anzianità di servizio maturata all'atto della

cessazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli scaglioni riferiti al periodo precedente.

Articolo 35 Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

Il lavoratore con almeno otto anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere, in

costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 75% sul trattamento cui avrebbe

diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i seguenti limiti :

un dipendente per le aziende che ne impiegano fino a dieci;

due dipendenti per le aziende che ne impiegano da dieci a trenta;

quattro dipendenti per le aziende che ne impiegano oltre trenta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari presso strutture pubbliche, private

e/o convenzionate;

b) acquisto, costruzione o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli da

documentare, a seconda del caso, con atto di proprietà, preventivo e/o scia.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro ed è detratta a

tutti gli effetti dal Trattamento di Fine Rapporto.

Articolo 36 Delegato d'azienda

Nelle aziende che occupano più di cinque dipendenti viene eletto un delegato d'azienda per

ciascuna delle OO.SS.LL. firmatarie del presente CPL.

Nelle aziende che occupano più di trenta dipendenti vengono eletti due delegati per ciascuna delle

sudette OO.SS.LL.

Nelle aziende che occupano più di quaranta dipendenti può essere eletto, oltre ai delegati d'azienda,

anche un delegato di reparto.

I delegati sono eletti da e tra i lavoratori occupati nell'azienda e dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 78 e 79 del vigente CCNL:

La elezione dei delegati avviene mediante riunione unica in azienda dei lavoratori o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti sono comunicati per iscritto dalle OO.SS.LL. Provinciali interessate alle Organizzazioni Provinciali dei Datori di Lavoro firmatarie del presente CPL, ai delegati stessi, e per conoscenza alle Direzioni aziendali.

I delegati entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni Provinciali dei Datori di Lavoro comunicano, a loro volta, i nominativi dei delegati eletti alle aziende loro aderenti.

Il delegato d'azienda ha i seguenti compiti :

a) vigilare ed intervenire per la Direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi e della legislazione sociale;

b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e la malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igieniche, sanitarie e sociali di competenza dell'imprenditore;

c) vigilare ed intervenire per il pieno rispetto della qualifica del lavoratore, in rapporto alle mansioni svolte ed alla retribuzione percepita e per la verifica dell'inquadramento degli operai in presenza di variazioni organizzative che abbiano riflessi sull'inquadramento stesso;

d) esaminare con la Direzione aziendale i casi di necessità di risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 33 del presente Cpl;

Inoltre, su richiesta del/dei delegato/delegati, si possono effettuare a livello aziendale incontri sulla distribuzione dell'orario di lavoro e la programmazione delle ferie.

Articolo 37 Permessi sindacali

Ai lavoratori che siano membri di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali ed ai delegati aziendali, sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni. Tali permessi sono pari a undici ore mensili per gli operai membri degli organismi direttivi e per gli operai che siano delegati aziendali.

Tutti i permessi di cui sopra sono cumulabili nel quadrimestre.

Gli operai membri degli organismi direttivi ed i delegati d'azienda hanno, altresì, diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non superiore a otto giorni l'anno.

Gli operai che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro ventiquattro ore prima, quando trattasi di permessi retribuiti e, tre giorni prima, quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di intensi lavori e contemporaneamente per più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 36, circa la comunicazione dei nominativi dei delegati d'azienda, la notifica dei nominativi degli operai membri degli organismi direttivi deve essere effettuata con lettera delle OO.SS.LL. Provinciali dei lavoratori interessati alle Organizzazioni Datoriali, ai dirigenti stessi e per conoscenza alla Direzione aziendale.

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

Articolo 38 Aspettativa per incarichi sindacali

L'aspettativa per incarichi sindacali è considerata dalle aziende in base a quanto stabilito dalla legge 20 maggio 1970 n. 300.

Articolo 39 Assemblee retribuite

Con riferimento all'art. 82 del vigente CCNL, che sancisce il diritto dei lavoratori a riunirsi all'interno dell'azienda per un massimo di tredici ore l'anno, tali riunioni possono tenersi anche fuori dell'azienda per un massimo di dieci ore annue. In tal caso, i lavoratori comunicano al datore di lavoro luogo, data e orario dell'assemblea e, successivamente, anche il numero ed i nominativi di coloro che vi hanno partecipato.

Articolo 40 Diritto di affissione

Nelle adiacenze del centro aziendale le rappresentanze sindacali elette, in spazi concordati con il datore di lavoro, possono predisporre un albo per l'affissione di comunicati e notizie sindacali.

Articolo 41 Istituti di patronato

Con riferimento all'art. 12 della legge 20 maggio 1970 n. 300, gli Istituti di Patronato possono svolgere le proprie attività assistenziali all'interno dell'azienda, utilizzando possibilmente un locale messo a disposizione dalla stessa.

Articolo 42 Quote sindacali per delega

In applicazione dell'art. 86 del vigente CCNL, le OO.SS.LL. firmatarie del presente CPL hanno titolo a percepire i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare alla propria Organizzazione tramite ritenuta sulla retribuzione effettuata dal datore di lavoro, al quale siano stati consegnati gli appositi moduli di delega debitamente compilati e sottoscritti dai dipendenti interessati. Le deleghe hanno validità permanente salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento, sia per gli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato che per gli operai con contratto di lavoro a tempo determinato. Le aziende versano mensilmente o bimestralmente, entro quindici giorni dalla data del pagamento delle retribuzioni, l'importo delle ritenute sul conto corrente il cui codice IBAN è comunicato all'atto della presentazione della delega dal lavoratore o dall'Organizzazione sindacale. Le Organizzazioni dei Datori di Lavoro firmatarie del presente CPL possono riscuotere un contributo di assistenza contrattuale a carico dei datori di lavoro, secondo modalità appositamente concordate.

Articolo 43 Controversie individuali e collettive

In caso di controversie individuali e/o collettive in costanza del rapporto di lavoro e concernenti il rapporto di lavoro stesso e l'applicazione della contrattazione collettiva, qualora le parti interessate non raggiungessero un accordo direttamente, la controversia viene demandata alle rispettive Organizzazioni di Rappresentanza, le quali esperiscono il tentativo di amichevole componimento. Qualora tale tentativo di conciliazione non riesca, la controversia viene demandata all'Osservatorio Provinciale.

Le parti interessate, in ambedue i procedimenti, possono farsi assistere da esperti nominati dalle Organizzazioni di Rappresentanza alle quali aderiscono ed ai quali abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore/lavoratori.

In caso di esito positivo, tale atto deve essere necessariamente formalizzato per scritto, e deve contenere la sottoscrizione di almeno una rappresentanza sindacale dei datori di lavoro ed una dei lavoratori; parti firmatarie il presente C.p.l.

Ambedue i procedimenti devono avere termine entro venti giorni dalla data di richiesta di una delle parti.

Articolo 44 Efficacia del contratto

Le disposizioni del presente Cpl dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori. Le Organizzazioni contraenti dei datori di lavoro e dei lavoratori interverranno, se necessario, per la loro piena osservanza.

Articolo 45 Aumenti salariali

La decorrenza degli aumenti contrattuali è calcolata dal 1 ottobre 2016 e spetta al personale, a tempo indeterminato, in servizio alla data del 25 gennaio 2017, data della firma dell'ipotesi di accordo.

La percentuale di aumento è pari al 3%, sulle retribuzioni in vigore.

Entro il 31 marzo 2017 si provvederà ad erogare il 60% degli arretrati;

Entro il 30 maggio il restante 40 % degli arretrati.

L'aumento contrattuale spetterà agli operai a tempo determinato, in forza alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, con riferimento alle giornate lavorate dal 1 di ottobre 2016 al 31 dicembre 2016, presso lo stesso datore di lavoro.

Tabelle paga

Operai agricoli tempo indeterminato

QUALIFICHE	SALARIO CONTR. COMPLESSIVO	AUMENTO	LORDO COMPLESSIVO
AREA 1°	1° LIVELLO- SPEC. SUPER 1.652,01	49,56	1.701,57
	2° LIVELLO- SPEC. SUPER INTER. 1.631,23	48,94	1.680,17
	3° LIVELLO- SPEC. 1.558,50	46,76	1.605,26
AREA 2°	4° LIVELLO- QUALIF. SUPER 1.496,16	44,88	1.541,04
	5° LIVELLO- QUALIF. 1.407,85	42,24	1.450,09
AREA 3°	6° LIVELLO- COMUNE 1.267,58	38,03	1.305,61
Guardiano	1.652,01	49,56	1.701,57

Operai florovivaisti a tempo indeterminato

QUALIFICHE	SALARIO CONTR. COMPLESSIVO	AUMENTO	LORDO COMPLESSIVO
AREA 1°	LIVELLO A) 1.664,99	49,95	1.714,94
	LIVELLO B) 1.584,11	47,52	1.631,63
AREA 2°	LIVELLO C) 1.520,64	45,62	1.566,26
	LIVELLO D) 1.428,91	42,87	1.471,78
AREA 3°	LIVELLO E) 1.284,26	38,53	1.322,79

Per il periodo di vigenza del presente CPL, la tariffa di raccolta viene stabilita in € 7,50.

Articolo 46 Incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza.

Le parti ritengono che la c.d flessibilità dell'orario di lavoro, così come definita dall'art. 7, possiede i requisiti previsti dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016, e più specificatamente quelli ascrivibili ai fattori produttivi ed incrementi di produttività e qualità. Pertanto, le prestazioni lavorative rese in regime di "flessibilità", di cui al rammentato articolo 7, potranno scontare le agevolazioni ivi previste.

Detta erogazione spetterà solo al superamento delle 44 giornate di effettivo lavoro, concretamente prestate e retribuite, nell'anno solare di riferimento.

Il pagamento potrà essere effettuato:

in unica soluzione entro il 31 gennaio successivo all'anno di riferimento;

in due rate, di pari importo: la prima entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento; la seconda entro il 31 marzo successivo.

Nota a verbale. Tenuto conto della natura e delle modalità di erogazione di detto istituto, le parti concordano sulla possibilità di novellare il presente articolato qualora la vigente normativa preveda agevolazioni aventi carattere contributivo e fiscale.

Articolo 47 Condizioni di miglior favore

Il presente CPL non modifica le condizioni di miglior favore eventualmente acquisite dai lavoratori.

Articolo 48 Decorrenza e durata

Il presente CPL decorre dal 1° gennaio 2016 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2019. Esso può essere disdetto da una delle Parti contraenti sei mesi prima della scadenza, con le modalità previste dall'art. 90 del CCNL. In caso di mancata disdetta il CPL si intenderà rinnovato di anno in anno.

Dichiarazione a verbale. Le Organizzazioni firmatarie del presente CPL per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Siena concordano con l'obiettivo di realizzare, attraverso idonee politiche, l'emersione, la stabilizzazione e lo sviluppo occupazionale, un sistema di lavoro in agricoltura che consenta alle imprese competitive e flessibilità ed ai lavoratori migliori opportunità di impiego. Alla luce della nuova situazione per l'agricoltura senese che potrebbe derivare dalla riforma della PAC, le Organizzazioni concordano, inoltre, sulla necessità di sostenere l'ammmodernamento delle strutture aziendali e la qualificazione del livello professionale degli addetti al settore. Rilevano, infine, l'opportunità di rendere maggiormente praticabile l'ingresso e l'assunzione dei lavoratori extracomunitari.

Articolo 49 Esclusività di stampa – archivi contratti

Il presente C.p.l. conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge e ne è vietata la riproduzione totale o parziale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ed ai sensi dell'art.11 della legge n. 963/1988, le Parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL copia del presente C.P.L.

Articolo 50 Deposito contratto

Per gli effetti dell'art.3, comma 1, del Decreto Legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito in legge n. 402, del 29 luglio 1996, il presente contratto collettivo provinciale - contratto di secondo livello - è stato depositato ai sensi dell'art.3, comma 2, della sopra citata n. 402/1996, nei termini legali prescritti, alla Direzione Territoriale del lavoro di Siena, unitamente alle sedi provinciali Imps ed Inail, a cura dell'Unione Provinciale Agricoltori di Siena, in data 03.2017.

ALLEGATO 1

Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio (art. 9 CCNL ed art 2 C.P.L.)

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio nell'esplicare le proprie funzioni.

Presidenza - La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente, ogni due anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

Segreteria - La Segreteria dell'Osservatorio sarà assunta a turno da un rappresentante dei datori di lavoro se la Presidenza è affidata al rappresentante dei lavoratori e viceversa in caso contrario.

Riunioni dell'Osservatorio - I lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del Segretario.

Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio. Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 4 giorni e con un preavviso di almeno 2 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti. I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle deliberazioni adottate. Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

Rappresentanti - I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni. Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca. È ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato. In caso di carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

Compiti dell'Osservatorio - I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 2 del C.P.L.

Operatività dell'Osservatorio - La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle eventuali spese, unitamente a quanto previsto dai punti 1 e 2 del presente Regolamento, saranno definite nella prima riunione del Osservatorio stesso.

7

7. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale prevista per gli operai agricoli e florovivaisti.

Il Lavoratore _____
Il datore di lavoro _____

CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

Articolo 21 lettera C del C.C.N.T.

L'anno _____, il giorno _____, del mese di _____

Tra

L'azienda _____, con sede in _____, Via _____, P.I./C.F. _____, rappresentata _____, per il presente atto dal Sig. _____, datore di lavoro

e

Il Sig. _____, nato a _____, il _____, il _____, Via _____, C.F. _____, lavoratore residente in _____

si conviene e si stipula quanto segue.

8. L'azienda _____ assume alle proprie dipendenze il Sig. _____, in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, ai sensi dell'articolo 21, lettera C del C.C.N.T. operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.

9. Il rapporto di lavoro ha inizio il _____ e termina il _____ senza necessità di alcuna disdetta o preavviso e si svolge per un numero di giornate (superiori a 180) pari a _____.

10. Il Sig. _____, viene assunto con la qualifica/livello professionale _____ (Area _____ livello), per lo svolgimento delle mansioni di _____.

47
[Handwritten signatures and initials]

11. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale prevista per gli operai agricoli e fiorovivaisti.

Il Lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato 3

Addi, giorno, mese, anno, in _____ presso la sede _____, i Sigg. _____, in qualità di rappresentanti sindacali designati rispettivamente il primo _____, ed il secondo dalla _____, ai quali le parti di seguito indicate hanno conferito esplicito mandato, redigono quanto previsto dall'art. 30 del C.P.L. Operai agricoli e fiorovivaisti della provincia di Siena, vigenza 2016 - 2019, fra:

• il Sig. _____, nato a _____ il _____, residente in _____ (per brevità più avanti definito lavoratore); C.F. _____

• il datore di lavoro _____, con sede in _____, Via _____, C.F. _____ (per brevità più avanti definita datore di lavoro).

I rappresentanti sindacali, accertata l'identità delle parti, il potere e la capacità di ciascuno di essi di esprimere quanto in premessa, hanno provveduto ad avvertire le parti stesse circa gli effetti della richiamata norma contrattuale (art.30), dando corso al seguente accordo

Premesso che

a. Il Sig. _____ in data _____ ha raggiunto i 180 giorni di assenza dal lavoro per malattia;

b. l'articolo 60 (e 61) del C.C.N.L. Operai agricoli e florovivaisti, e l'art. 28 del C.P.L. danno facoltà al datore di lavoro, per la casistica ricordata al punto a, di risolvere il rapporto di lavoro;

c. il datore di lavoro intende attuare quanto previsto dall'art. 30 del C.P.L. Operai agricoli e florovivaisti della provincia di Siena;

d. il lavoratore prende atto di tale intendimento;

Tutto ciò premesso le parti definiscono, agli effetti della normativa riportata in epigrafe, lo svolgimento del rapporto di lavoro, alle seguenti condizioni.

1. Le premesse, ad ogni effetto di legge e di contratto, devono ritenersi parte integrante del presente accordo;
2. Il lavoratore ed il datore di lavoro confermano la volontà di chiedere l'intervento del Fimav, per quanto evidenziato in premessa, per il periodo dal _____ al _____;
3. Il datore di lavoro non corrisponderà alcuna retribuzione per il periodo lavorativo di cui al punto 2;
4. Il datore di lavoro si impegna a comunicare tempestivamente al Fimav, l'eventuale soprappiù idoneità del lavoratore;
5. Il datore di lavoro, trascorso il termine stabilito dal punto 2, qualora persistesse ancora la non idoneità del lavoratore alla prestazione lavorativa, potrà risolvere il rapporto di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 60 (o 61) del C.C.N.L. degli Operai agricoli e florovivaisti e dall'art. 28 del C.P.L.
6. Nel periodo di cui al punto 2, non maturano mensilità aggiuntive, ferie e TFR; detto periodo deve essere considerato ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Le parti

I Rappresentanti Sindacali

Allegato 4

Intervento di assistenza da parte del FIMAV a lavoratori con necessità di accedere a servizi medici e prestazioni sanitarie. Articolo 14

Nel contesto della negoziazione del rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Siena, le parti conferiscono al FIMIAV la facoltà di facilitare l'accesso a servizi medici e prestazioni sanitarie da parte dei lavoratori che abbiano esaurito la disponibilità delle ore annue previste a tale scopo dal Contratto Provinciale di Lavoro, dall'articolo 14.

Il lavoratore interessato che richiederà al suo datore di lavoro permessi non retribuiti per la finalità suddetta, farà pervenire al FIMIAV la copia del permesso concesso e la certificazione del servizio o della prestazione di cui ha usufruito e comunque quanto previsto dall'articolo 14. A fronte della documentazione ricevuta il FIMIAV erogherà al lavoratore l'importo corrispondente alle ore di permesso utilizzate.

Il FIMIAV, per la realizzazione di tale tipo di assistenza, stabilirà un budget annuale compatibile con le sue disponibilità finanziarie. Il lavoratore potrà usufruire fino ad un massimo di 5 ore, oltre a quelle previste dall'articolo 14.

Resta facoltà del Comitato di valutare particolari casistiche, aventi carattere di particolare necessità e gravità. Le parti hanno raggiunto il presente accordo per svolgere una ulteriore azione di assistenza a vantaggio dei lavoratori, rientrando tale azione nelle finalità di assistenza varia previste dal FIMIAV.

Allegato 5

Prestazioni straordinarie

Per le prestazioni relative alle prestazioni straordinarie, il Comitato di Gestione potrà stanziare non oltre 35.000,00 annuali.

Il lavoratore dovrà fare richiesta per il contributo, entro il 28 febbraio, successivo all'anno di riferimento, allegando la fotocopia della fattura quietanzata;

Allegato 6

Le parti, tenuto conto delle datate richieste avanzate da aziende e lavoratori, che non applicano il vigente Cpl, per poter usufruire di talune prestazioni erogate dal Fimlav, sono venute nella determinazione di formalizzare detti rapporti al fine di armonizzare le disposizioni contrattuali e statutarie onde rendere espressamente corrette e pertanto erogabili dette prestazioni.

In ragione di ciò,

Alle aziende ed ai lavoratori che hanno regolamentato il rapporto di lavoro da contrattazione diversa dal C.p.l di Siena, potranno essere applicate le integrazioni previste dall'articolo 30, esclusivamente

per i casi di malattia ed infortunio maternità, (vedi capoversi: 1, 3 e 4 del citato articolo) del vigente Cpl 2016 - 2019, previa stipula di apposita convenzione regolante la modalità di determinazione del contributo e relative modalità di riscossione. Detta convenzione prevede l'esplicita sottoscrizione, per presa visione ed accettazione, delle riferite condizioni della parte datoriale ed avvallo dei dipendenti interessati. In essa si darà altresì atto che ogni eventuale controversia riferibile a tali fattispecie dovrà essere necessariamente esperita preliminarmente, per l'azienda e per i lavoratori, dalla relative rappresentanze firmatarie del narrato Cpl.

La convenzione avrà durata poliennale, salvo formale disdetta.

Qualora vi fosse richiesta di altre prestazioni l'Osservatorio Provinciale, oltre alla redazione di apposita convenzione secondo le modalità sopra richiamate, delibererà anche l'ammontare della contribuzione, che dovrà essere comunque superiore, nella sua totalità (contributo datoriale e dei lavoratori) a quello previsto dal Cpl.

Di seguito il testo della convenzione da utilizzare per le nominate necessità.

CONVENZIONE PRESTAZIONI FIMIAV PER AZIENDE E LAVORATORI ADERENTI AD ALTRA CONTRAZIONE

In data _____ 201__ in Siena, presso la sede del Fimlav, in Siena Via Montanini, sono presenti:

il Fimlav nella persona del Presidente pro - tempore Sig.ra _____;

l' Azienda _____, appresso definita datore di lavoro

i dipendenti _____ appresso definiti lavoratori

Premesso che

il datore di lavoro ed i lavoratori hanno una diversa contrattazione rispetto al Cpl di Siena;

il datore di lavoro ed i lavoratori sono venuti nella determinazione di chiedere l'adesione alle forme integrative previste per infortunio e malattia dal Cpl di Siena, vigenza 2016 - 2019, relativamente a quanto previsto e contenuto nell'articolo 30 (capoversi 1, 3 e 4) del menzionato Cpl

Si conviene e si stipula quanto segue

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Il datore di lavoro ed i lavoratori aderiscono, per l'annata 201¹, e seguenti, salvo formale disdetta, alle prestazioni previste dal Cpl di Siena con il versamento dei relativi contributi, così come stabiliti dall'art. 29 del menzionato Cpl.

Le prestazioni seguiranno le ordinarie procedure previste dal Fimlav.

Ogni eventuale controversia riferibile a tali fattispecie dovrà essere necessariamente esperta, preliminarmente, per la parte datoriale e per i lavoratori, dalla relative rappresentanze sindacali firmatarie del narrato Cpl. L'evento sarà verbalizzato; in caso di mancato accordo, le parti procederanno secondo il previsto iter della vigente normativa.

La convenzione avrà durata annuale e non potrà godere di tacito rinnovo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Fimlav

Azienda

Dipendenti

Allegato 7

Intesa sulla programmazione operativa e finanziaria della attività di assistenza varia del FIMIAV

Nel contesto della negoziazione per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Siena, le Parti, dopo aver esaminato i risultati delle attività istituzionali ed i bilanci di esercizio del quadriennio 2016 - 2019 del FIMIAV, hanno conferito all'Ente la facoltà di realizzare due tipi di intervento rientranti nelle sue finalità di assistenza varia (vedi allegato 3 e 4)

In aggiunta a quanto detto, le Parti conferiscono al FIMIAV anche la facoltà di realizzare ulteriori interventi assistenziali, a condizione che siano compatibili con le risorse finanziarie disponibili. Il FIMIAV dovrà quindi predisporre una pianificazione annuale delle attività istituzionali di assistenza varia, per ciascuna delle quali verrà stabilito un budget di spesa.

Per attività istituzionali si intendono quelle finora svolte a termini di statuto, quelle di recente introduzione sopra indicate e quelle che potranno essere ritenute opportune e/o necessarie prima della predisposizione della pianificazione. Nuove attività di assistenza varia rientranti nelle previsioni statutarie, identificate nel corso dell'anno di esercizio, potranno essere introdotte solo con

(Handwritten signatures and scribbles at the top of the page)

(Handwritten mark in a circle on the left margin)

(Handwritten marks on the right margin)

la pianificazione dell'anno successivo e solo se dotate di un budget compatibile con le risorse finanziarie disponibili.

Non potranno quindi esser effettuati spostamenti di risorse finanziarie attribuite alle attività pianificate ad attività non previste dalla pianificazione.

Quanto sopra significa che il Comitato di Gestione dell'Ente pianificherà il lavoro annuale ordinando le attività previste secondo l'importanza della loro finalità istituzionale e definendo, sulla base di detta importanza, le risorse finanziarie da destinare al budget di ciascuna di esse.

La pianificazione finanziaria dovrà basarsi esclusivamente sulle entrate previste per l'anno di riferimento come contributi versati dalle Aziende e dai Lavoratori. Il ricorso allo svincolo delle riserve potrà essere autorizzato solo dalle Organizzazioni che rappresentano i Datori di Lavoro ed i Lavoratori sulla base di situazioni eccezionali non prevedibili.

Entro il 15 novembre di ogni anno il Comitato di Gestione del FIMIAV fornirà alle suddette Organizzazioni il preconsuntivo dell'anno in corso e la pianificazione (operativa e finanziaria) dell'anno successivo. Le Organizzazioni di Rappresentanza comunicheranno al Comitato di Gestione, entro 20 giorni dal ricevimento della suddetta documentazione, le loro valutazioni ed osservazioni, unitariamente definite, che saranno utilizzate per eventuali modificazioni della pianificazione. Entro il 31 dicembre di ogni anno la pianificazione dovrà essere definitivamente predisposta.

A chiarimento ulteriore di quanto esposto, si ribadisce che le attività eventualmente istituibili, oltre a dover essere ammissibili per lo Statuto del FIMIAV, devono essere verificate primariamente come ammissibili per le previsioni del CCNL e del CPL.

A tal fine il Comitato di Gestione del FIMIAV richiederà il parere vincolante delle sopra citate Organizzazioni di Rappresentanza dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori.

Il Comitato di Gestione del FIMIAV ha quindi la responsabilità piena delle attività dell'Ente sia in termini di efficacia operativa che di gestione finanziaria, vincolato soltanto dalle previsioni statutarie e contrattuali e dagli obiettivi della pianificazione.

Qualsiasi Organizzazione di Rappresentanza dei Datori di Lavoro o dei Lavoratori potrà richiedere, se necessario, dati e informazioni relativi a temi specifici, con l'obbligo di informarne preventivamente le altre Organizzazioni e comunicare alle stesse ed al Comitato di Gestione del FIMIAV le eventuali considerazioni e valutazioni.

Unione Provinciale Agricoltori

Confederazione Italiana Agricoltori

Fai - CISL

Fai - C.G.I.L. S. Fel. N. 1

Uil - U.I.L.

