

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Oggetto del Contratto

Il presente C.P.L., unitamente al C.C.N.L. 22/10/2014, regola i rapporti tra i datori di lavoro dell'agricoltura, singoli ed associati in qualsivoglia forma, consortili, societarie, ecc. ivi compresi i conduttori di imprese florovivaistiche, le imprese che svolgono lavori di manutenzione e sistemazione di verde pubblico e privato, le imprese che svolgono attività agrituristiche e faunistico-venatorie, le imprese che svolgono attività di allevamento in genere di animali, le imprese che svolgono attività di agricoltura sociale, le imprese agricole produttrici di energia da fonti rinnovabili, nonché le imprese che svolgono attività di acquacoltura in acque dolci, salmastre e marine e le attività svolte ai sensi dell'art. 2135 c.c. e gli operai agricoli.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente contratto provinciale di lavoro decorre dall'1/1/2016 e scadrà il 31/12/2019.

In caso di mancata disdetta il contratto si intende prorogato per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima e ciò a mente dell'art. 90 del vigente C.C.N.L.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Al rinnovo del presente Contratto Provinciale si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 del C.C.N.L. 22/10/2014.

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

Art. 3 - Efficacia del Contratto

Le Associazioni di Settore aderenti a Confagricoltura, CIA, Federazione Provinciale Coldiretti, Fai, Flai, Uila, come costituite al negoziato di rinnovo, sono le sole parti stipulanti del CPL per gli operai agricoli della provincia di Ferrara dipendenti delle aziende di cui al precedente art. 1.

Tale contratto è ritenuto dalle Parti esclusivo e vincolante nel disciplinare le regole del lavoro nel settore di cui all'art.1.

L'eventuale firma per adesione di altre OO.SS. e OO.DD. diverse da quelle firmatarie il presente CPL, potrà essere apposta al CPL stesso solo con l'unanime consenso di tutte le Parti stipulanti.

Le norme del presente C.P.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti delle aziende di cui all'art.1 e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

Tutte le aziende di cui all'art. 1 operanti nella provincia di Ferrara, sono tenute all'applicazione delle norme, anche economiche, contenute nel presente CPL; sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Relazioni sindacali in agricoltura

Le parti convengono di consolidare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.

In particolare, le relazioni tra le parti dovranno svolgersi, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti la stabilizzazione e qualificazione del mercato del lavoro, anche per quanto attiene alle dinamiche evolutive, il contesto sociale ed economico, l'ambiente di lavoro, la formazione e/o qualificazione professionale e ciò al fine di favorire il consolidamento e l'aumento degli standard qualitativi e quantitativi delle produzioni agricole ferraresi nonché, in raccordo con il Comitato Paritetico per la Salute e la Sicurezza, favorire politiche per l'aumento degli standard relativi alla sicurezza sul lavoro.

Le Parti si impegnano a dare corso, anche a livello provinciale, agli avvisi comuni in materia di lavoro del 16-09-2011 e del 24-01-2012.

Art. 5 - CASSA EXTRA LEGEM/ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE

Tenuto conto che la Cassa extra legem provinciale è stata costituita dalla Parti al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed Infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del vigente CCNL;

che in data 30 luglio 2012 sono state emanate le Linee Guida nazionali per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse extra legem (allegato n. 6 al vigente CCNL);

che le Organizzazioni datoriali e sindacali nazionali si sono prefissate l'obiettivo di dare vita ad un unico organismo bilaterale in cui unificare le funzioni attualmente distribuite nei diversi organismi e a cui attribuire eventualmente anche nuovi compiti (vedasi art. 8 vigente CCNL);

le Parti firmatarie del presente contratto convengono di procedere all'ampliamento dei compiti attualmente affidati alla Cassa Extra Legem Provinciale (FAVLAF), ivi accentrando le funzioni svolte dall'Osservatorio di settore e dal Comitato Bilaterale Agricolo sulla sicurezza sul lavoro.

Tale normativa è subordinata alla adesione ai principi innanzi enunciati anche da parte delle componenti sindacali e datoriali che sottoscrivono il contratto provinciale delle cooperative agricole della provincia di Ferrara.

Art. 6 OSSERVATORIO UNICO DI SETTORE

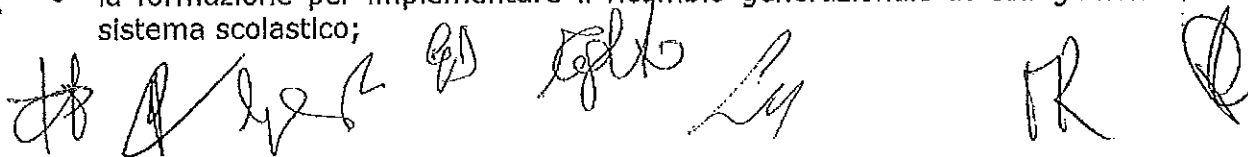
Sulla base di quanto stabilito dagli artt. 6, 8, 9, 12 del vigente CCNL (sistema della bilateralità) in raccordo con le iniziative assunte sulla base dell'art. 10 del C.C.N.L. le Parti, al fine di raccogliere elementi di conoscenza utili ad un confronto sui temi di seguito specificati, convengono di rafforzare l'operatività dell'Osservatorio Unico di settore (d'ora in poi Osservatorio) proseguendo ed ampliando le attività di ricerca, monitoraggio, conoscenza, analisi e confronto sui temi agricoli. L'Osservatorio è costituito da rappresentanti delle Organizzazioni firmatarie del presente C.P.L. e del C.I.P.L. per i lavoratori dipendenti delle Cooperative e dei Consorzi Agricoli della Provincia di Ferrara.

L'Osservatorio attuerà i propri obiettivi attraverso progetti annuali su temi specifici, gruppi tematici di studio, analisi ed approfondimento che potranno avvalersi, eventualmente, di esperti designati dalle rispettive Organizzazioni Sindacali e Datoriali, portando i risultati dei lavori svolti in sede di Osservatorio.

- esaminare in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", di ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale; per quanto riguarda il lavoro in appalto si rimanda a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008 e alla legislazione connessa;
- fornire alle OOSS le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e Accordi di programma;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di formulare proposte o istanze all'Osservatorio Regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- alla luce delle recenti disposizioni di legge, le Parti individuano l'Osservatorio quale sede per la valutazione ed il monitoraggio di possibili casistiche inerenti eventi calamitosi che abbiano colpito il territorio Provinciale. Sarà costituita all'interno dell'Osservatorio un'apposita commissione tecnica che si riunirà per la valutazione il monitoraggio di ogni singolo evento calamitoso o comunque avente rilevanza ai fini della dichiarazione prevista per legge, allo scopo di individuare nell'ambito territoriale colpito, i nominativi dei lavoratori interessati, onde promuovere le più opportune iniziative; per regolare i lavori della commissione tecnica dovrà essere redatto un apposito regolamento.
- monitorare l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.
- Analizzare le problematiche relative ad eventuali situazioni di crisi Aziendali e/o di settore.
- L'Osservatorio altresì in connessione con i processi di trasformazione culturale e tecnologica verificherà l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, affinché prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari;
- L'Osservatorio ha inoltre il compito di monitorare i flussi migratori interprovinciali nonché i flussi immigratori di personale extracomunitario e comunitario.
- Compito dell'Osservatorio è inoltre quello di definire le priorità sulle quali elaborare proposte e progetti da rendere in seguito applicativi.

In relazione alle opportunità riguardanti i finanziamenti pubblici in materia di formazione, ed in raccordo con l'Assessorato Provinciale alla formazione e politiche attive del lavoro, gli Enti Pubblici competenti saranno proposte soluzioni, programmi e progetti anche sperimentali, inerenti:

- la formazione per implementare il ricambio generazionale in collegamento con il sistema scolastico;



L'Osservatorio potrà essere integrato all'occorrenza, con presenza meramente consultiva, attraverso la partecipazione di rappresentanti di enti economici provinciali, enti locali, uffici pubblici competenti in materia di lavoro e problematiche previdenziali economiche e sociali (Amministrazione Provinciale, Camera di Commercio, Direzione Territoriale del Lavoro, I.N.P.S., ecc.).

I compiti dell'Osservatorio in particolare saranno quelli di attivare, anche attraverso la stipula di apposite convenzioni con Enti pubblici (Amministrazione Provinciale, Direzione Territoriale del Lavoro, Camera di Commercio, I.N.P.S., A.S.L., Prefettura, INAIL, Questura, ecc.) iniziative di ricerca e di monitoraggio con particolare riguardo a:

- le problematiche connesse al Mercato del Lavoro;
- la formazione professionale;
- la tutela della salute e dell'ambiente, anche in relazione alle nuove normative di legge;
- il monitoraggio del fabbisogno occupazionale e formativo provinciale;
- il monitoraggio e studio delle diverse tipologie dei rapporti di lavoro;
- lo studio delle varie forme di flessibilizzazione del mercato del lavoro e dei rapporti di lavoro;
- lo studio del fenomeno del "mobbing" alla luce della legislazione vigente, al fine di pervenire alla elaborazione di proposte condivise rispetto ad eventuali modifiche della legislazione medesima e conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali in materia;
- Il monitoraggio della vertenzialità agricola provinciale;
- le dinamiche della politica agricola ed i riflessi sull'economia provinciale, alla luce delle politiche di riforma della PAC.
- L'Osservatorio sarà la sede per la valutazione delle necessità formative in ordine all'attivazione di assunzione di apprendisti, anche implementando, in raccordo con gli Enti Regionali e/o Provinciali, le opportune iniziative per il raccordo "lavoro-formazione".

I progetti formativi trasmessi al For.Agri, verranno altresì inviati in copia all'Osservatorio per l'opportuno monitoraggio e per le valutazioni conseguenti.

L'Osservatorio dovrà esaminare, previo monitoraggio delle varie ipotesi di misurazione del salario variabile la possibilità di individuare orientamenti tecnici utili ai fini della concreta predisposizione degli strumenti normativi previsti dal presente C.P.L. (Salario per obiettivi/Premio di risultato).

In particolare, nell'ambito delle attività sopra indicate, l'Osservatorio dovrà:

- monitorare i processi di modificazione aziendali (concentrazioni, fusioni, ristrutturazioni);
- acquisire informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto, che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;

- Il consolidamento della qualificazione e riqualificazione del lavoro attraverso la formazione permanente;
- la valorizzazione delle pari opportunità;
- l'integrazione del lavoro fornito dai lavoratori stranieri nell'agroalimentare ferrarese.

Per il funzionamento dell'Osservatorio Unico di settore si rinvia al regolamento di cui all'art. 7 del presente CPL.

Nota a verbale

Le Parti convengono sull'opportunità di estendere l'operatività dell'Osservatorio Unico anche alle problematiche riconducibili ai dipendenti aventi qualifica impiegatizia, dando la possibilità al Sindacato Prov.le Autonomo Tecnici Agricoltura - SPATIA, di nominare un proprio componente in seno all'Osservatorio Unico.

Tale normativa è subordinata alla adesione anche da parte delle componenti sindacali e datoriali che sottoscrivono il contratto provinciale delle cooperative agricole della provincia di Ferrara.

Art. 7 - Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio Unico di Settore

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

1) 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.

2) 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.

3) 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 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 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 delibere adottate.

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

4) **Rappresentanti**

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata al Presidente dell'Osservatorio, presso la sede dell'Osservatorio stesso.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

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

5) **Sede dell'Osservatorio**

La sede dell'Osservatorio è individuata presso la cassa extra-legem provinciale (F.A.V.L.A.F.).

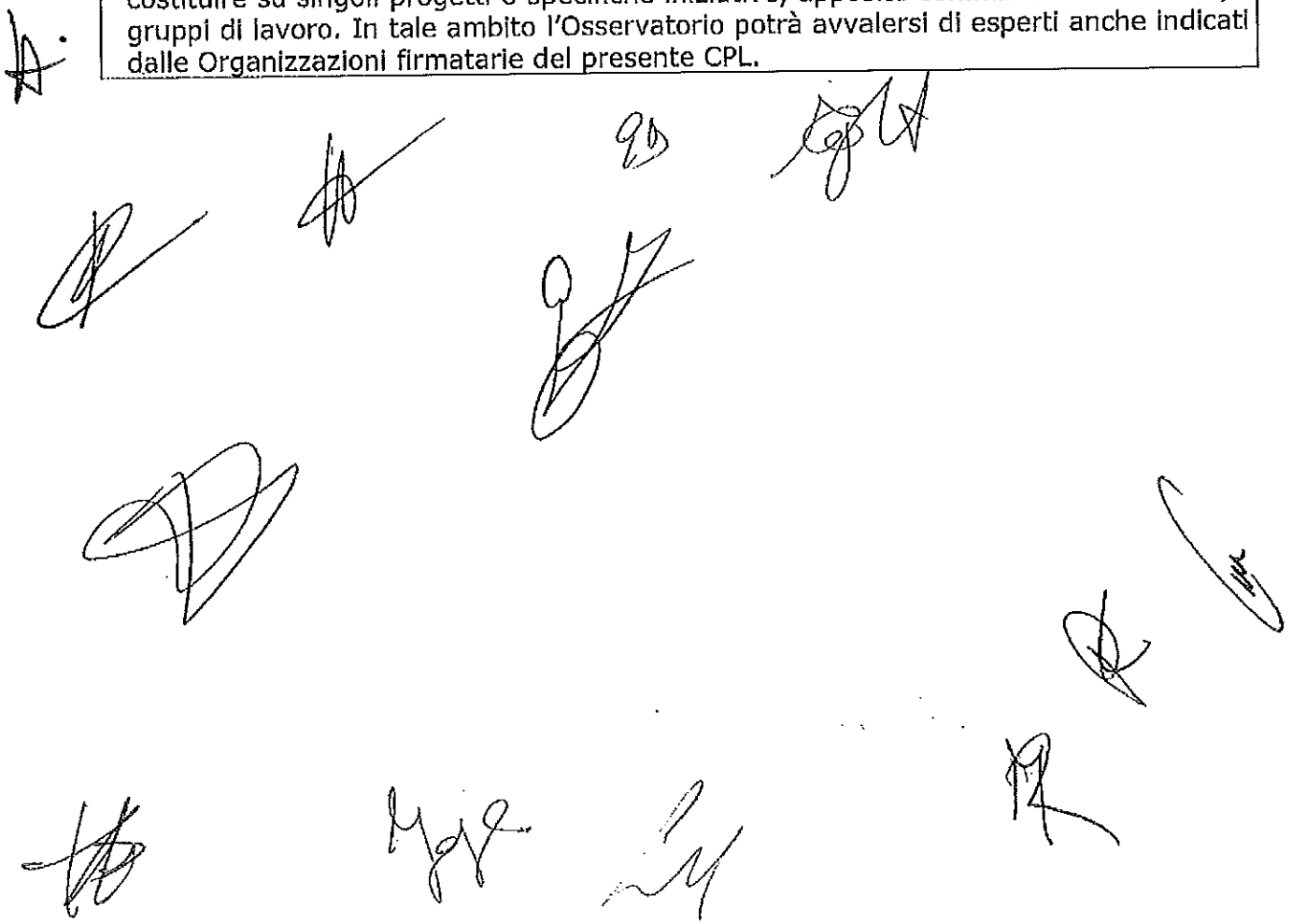
6) **Operatività dell'osservatorio**

L'Osservatorio potrà dotarsi di strumenti idonei a favorire l'operatività, nonché di adeguate risorse finanziarie erogate dal FAVLAF per sostenere i programmi di studio, di ricerca sulle problematiche del mercato del lavoro, della formazione professionale e la sicurezza sui luoghi di lavoro, stabiliti dagli organismi.

7) **Commissioni dell'Osservatorio**

Sulla base dei programmi annualmente o periodicamente definiti, l'Osservatorio potrà costituire su singoli progetti o specifiche iniziative, apposite commissioni tecniche e/o gruppi di lavoro. In tale ambito l'Osservatorio potrà avvalersi di esperti anche indicati dalle Organizzazioni firmatarie del presente CPL.

A.



TITOLO III

MERCATO DEL LAVORO E PROCEDURE INERENTI AL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 - Mercato del lavoro

Le Parti ritengono opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del mercato del lavoro agricolo, ritenendo sinergico il ruolo dei Centri per l'Impiego nella gestione del Mercato del Lavoro, intendono promuovere e favorire l'utilizzo degli strumenti in dotazione agli stessi, al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Le parti si impegnano pertanto ad incentivare l'iscrizione dei lavoratori in cerca di occupazione negli elenchi degli uffici per l'Impiego, nonché ad indirizzare presso tali uffici le aziende che abbisognano di manodopera.

Le Parti si attiveranno in seno all'Osservatorio Unico al fine di individuare linee di programmazione di gestione del mercato del lavoro, in stretto raccordo con i Servizi per l'Impiego.

Art. 9 - APPALTI

Le Parti convengono di redigere il presente articolato poichè applicabile agli appalti di servizio ad alle somministrazioni in genere.

Le aziende che intendono esternalizzare mediante appalti una o più fasi del processo produttivo, ad esclusione delle attività di contoterzismo in agricoltura e delle normali attività svolte in azienda, sono tenute a verificare che i soggetti ai quali intendono affidare l'incarico di opere o servizi siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto, con specifico riferimento al possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, sia in possesso di mezzi adeguati rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il rischio d'impresa ed il rischio sociale.

Le aziende agricole che attiveranno contratti di somministrazione e/o di appalto nel territorio Provinciale ne daranno tempestiva comunicazione in forma scritta all'Osservatorio anche attraverso le Organizzazioni Datoriali, e comunque entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto; qualora la durata del contratto di appalto sia inferiore a 5 giorni, la comunicazione andrà effettuata prima della scadenza del contratto.

fornendo i seguenti dati:

- ragione sociale delle parti contraenti;
- luogo della lavorazione;
- periodo della lavorazione;
- tipologia di lavorazione;
- numero dei lavoratori;
- inquadramento dei lavoratori;
- CCNL applicato, così come riportato all' art. 1 del presente CPL.

Le Parti si riportano in materia di appalti a quanto stabilito dall'art. 30 del vigente CCNL, nonché agli avvisi comuni del 8 giugno 2011 e del 25 luglio del 2013 ed all'accordo sindacale del 21 luglio 2011.

Nota

Art. 10 - Lavoratori stranieri

L'esigenza da parte delle imprese agricole al ricorso di manodopera stagionale straniera, ha assunto un peso importante nel mercato del lavoro agricolo ferrarese. Una risorsa senza la quale appare difficile affrontare le frequenti fasi di stagionalità che si susseguono durante l'intero anno.

Le Parti, nella comune convinzione che occorra porre attenzione all'esigenza di strutturare maggiormente detti lavoratori nelle imprese agricole ferraresi, anche al fine di assicurare adeguati livelli di professionalità alle imprese stesse, ritengono utile adoperarsi nei confronti degli organi istituzionali preposti in materia di immigrazione, ancorché nei confronti degli Enti locali, per favorire una maggiore integrazione e la messa a disposizione di adeguati servizi pubblici.

Le Parti ritengono necessaria l'iscrizione dei lavoratori di cui al presente articolo agli Uffici per l'Impiego anche al fine di assicurare, nel caso di interruzione per qualunque causa del rapporto di lavoro, la possibilità di accedere tempestivamente ad altre occasioni di lavoro. In modo particolare si conviene sull'opportunità di demandare all'Osservatorio Unico la predisposizione di azioni mirate alla formazione-informazione, incaricando al riguardo strutture competenti ed abilitate in materia di sicurezza (DLgs. 81/2008) e formazione professionale.

Ulteriori azioni di informazione (anche attraverso eventuali assemblee non retribuite, da svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro) potranno essere attivate e riguarderanno anche le materie contrattuali che regolano i rapporti di lavoro.

In considerazione delle esigenze dei lavoratori stranieri e/o extraprovinciali, il T.F.R. verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le competenze dell'ultima retribuzione.

Al lavoratori di cui al presente articolo si applica la normativa classificatoria prevista dal presente C.P.L.; il salario contrattuale compendia il valore dell'alloggio. Il trattamento afferente l'ospitalità è definito ex art. 38, D.P.R. 394/99 e successive modificazioni ed integrazioni, anche per quanto riguarda i lavoratori interessati alla mobilità extraprovinciale su base convenzionale.

La stampa del C.P.L., già prevista a carico del F.A.V.L.A.F., dovrà prevedere una quota di contratti tradotta nelle lingue cui fanno maggiormente riferimento i lavoratori stranieri presenti sul territorio provinciale.

Art. 11 - Assunzione per fase lavorativa

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge ed in linea di principio è effettuata per fase lavorativa.

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

Al fine di consolidare l'occupazione e per il soddisfacimento dei fabbisogni delle aziende agricole contermini, le Parti si impegnano alla promozione di convenzioni interaziendali, anche prevedendo opportuni piani di mobilità del personale.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato all'esecuzione delle singole

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).
La fase lavorativa può essere considerata anticipatamente conclusa, quando l'attività alla quale il lavoratore è adibito risulti sospesa per più di tre giornate lavorative consecutive per cause non dipendenti da avversità atmosferiche e comunque non imputabili al datore di lavoro e/o al lavoratore.

Art.12 - Assunzioni congiunte

Le imprese agricole di cui all'art. 1, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione dei lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.

L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete quando almeno il 50% di esse siano imprese agricole.

Il lavoratore sarà inquadrato nel settore agricolo quando la prestazione lavorativa risulti essere riconducibile alle mansioni del settore agricolo.

I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscano dal rapporto di lavoro instaurato.

Art. 13 – Apprendistato professionalizzante o di mestiere

Le Parti valutano il contratto di apprendistato essere lo strumento principale ai fini della formazione professionale dei giovani, del loro inserimento nel mondo del lavoro, del ricambio generazionale.

A tal proposito si rimanda all'accordo nazionale del 30 luglio 2012 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Apprendistato a tempo determinato

I datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali, possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente alle mansioni previste nelle aree 1 e 2.

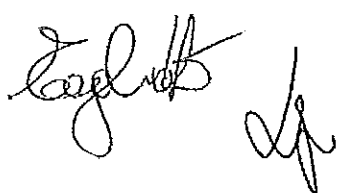
Fermo restando il limite massimo di durata previsto dall'accordo del 30 luglio 2012, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione.

La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo, la cui durata non deve essere inferiore a 4 mesi consecutivi.

L'inquadramento ed il trattamento economico non potrà essere inferiore a quello previsto per il livello professionale minimo dell'area di destinazione.

Allo scopo di offrire garanzie reciproche circa lo svolgimento del periodo di apprendistato in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

Le aziende trasmetteranno all'Osservatorio Unico copia dei contratti di apprendistato stipulato.



MS

Art. 14 – Riassunzione

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 20 del vigente CCNL le Parti, ai fini dell'esercizio del diritto alla riassunzione per l'esecuzione delle stesse mansioni prestate l'anno precedente presso la medesima azienda, convengono sull'utilizzo da parte del lavoratore di un modello unico di riassunzione del settore agricolo (vedi mod. in calce al presente art.).

Il lavoratore interessato ad esercitare il diritto di riassunzione, dovrà presentare all'Osservatorio il modello debitamente compilato entro il 31 Marzo dell'anno successivo.

Il modello potrà essere inviato dal lavoratore all'Osservatorio anche a mezzo telematico e anche tramite l'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

L'Osservatorio comunicherà alle aziende interessate entro il 15 aprile dello stesso anno, l'elenco dei nominativi dei lavoratori che hanno presentato la richiesta di riassunzione.

Per i lavoratori inseriti in convenzioni aziendali ai sensi dell'art. 12 del presente C.P.L., la procedura di cui al presente articolo è da considerarsi automaticamente assolta.

Decorsa la ciclicità stagionale e/o colturale senza che sia avvenuta l'assunzione per l'indisponibilità del lavoratore, il lavoratore stesso decade dal diritto alla riassunzione.

Non si estingue il diritto di riassunzione nel caso di maternità, malattia, infortunio, o nei casi di assenza previsti dalla legislazione in materia di congedi parentali comprovati con specifica documentazione; in tal caso il diritto si ritiene prorogato per un periodo pari a quello dell'avvenuta sospensione dal lavoro dovuta ad una delle citate cause e comunque per un massimo di 12 mesi.

In ogni caso, il diritto alla riassunzione potrà essere esercitato per le sole mansioni svolte l'anno precedente, ed il periodo di riassunzione sarà previsto per le giornate svolte in quell'anno, compatibilmente con le necessità aziendali sulla base delle colture in essere.

Il diritto di riassunzione di cui al presente articolo non matura qualora, nell'anno precedente, il rapporto si sia risolto per motivi ontologicamente disciplinari, per eventuali dimissioni del lavoratore o in caso di mutuo consenso.

La stampa della modulistica verrà effettuata dal FAVLAF sulla base del modello sotto riportato.

A

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

RICHIESTA DI RIASSUNZIONE

Spett.le

Osservatorio Unico Agricolo

Il sottoscritto _____ nato a _____ ()

il _____

in via _____ tel. _____

DICHIARA

di avere svolto attività lavorativa presso l' Azienda _____
in qualità di operaio/a a tempo determinato
e pertanto

CHIEDE

di usufruire del diritto di riassunzione così come normato dalla vigente contrattazione provinciale

cooperazione

agricoltura privata

Data _____

(firma)

Art. 15 - Convenzioni

Le Parti individuano nella convenzione di cui all'art. 28 del vigente C.C.N.L., uno strumento utile per il consolidamento e l'estensione dell'occupazione agricola e ciò attraverso la stabilizzazione del lavoro ed il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, favorendo il miglioramento della competitività delle aziende agricole.

Dette convenzioni potranno avere valenza pluriennale, interaziendale, intersettoriale e di filiera.

Oltre l'individuazione del personale in possesso dei requisiti professionali richiesti, le convenzioni potranno essere integrate da programmi formativi con particolare riguardo all'occupazione giovanile, femminile e straniera.

Le convenzioni saranno presentate all'Osservatorio Unico entro il 31 marzo dell'anno di competenza.

I tempi di assunzione, i calendari di lavoro, l'utilizzo della manodopera ed i requisiti professionali dei lavoratori, dovranno corrispondere all'elaborazione ed attività presenti all'interno delle singole realtà produttive. Il calendario di lavoro potrà essere definito per stagionalità, per cicli di lavoro, in rapporto alle obiettive caratteristiche produttive aziendali, interaziendali od intersettoriali e di filiera.

A tali lavoratori, in possesso dei requisiti di professionalità, sono assicurate conformemente alle norme contrattuali di settore previste in caso di assunzione per fase lavorativa, chiamate al lavoro per tutta la durata della fase e per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche e/o forza maggiore e comunque altre ragioni non imputabili all'azienda.

Le Parti si impegnano ad individuare strumenti utili per favorire il maggior utilizzo delle convenzioni/organici.

O.T.D. CONVENZIONATO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del vigente CCNL, si definisce operaio a tempo determinato convenzionato (O.T.D. Conv.) quel lavoratore iscritto regolarmente presso il competente Centro per l'Impiego, al quale, tenuto conto della professionalità dello stesso e delle peculiarità produttive aziendali, sia garantito un numero di giornate come pattuito nell'accordo di convenzione stipulato tra l'azienda e le OO.SS Provinciali, (fatte salve le cause non imputabili all'azienda).

Le Parti riconoscono la non sovrapponibilità e fungibilità della figura dell'O.T.D. convenzionato con la figura dell'operaio a tempo indeterminato.

GARANZIA OCCUPAZIONALE

Agli assunti come O.T.D. conv. il datore di lavoro garantirà l'occupazione per tutta la durata delle fasi lavorative individuate sulla base delle mansioni previste e ciò per il raggiungimento delle giornate pattuite nell'accordo di convenzione stipulato tra l'azienda e le OO.SS. Provinciali, fatte salve le cause non imputabili all'azienda.

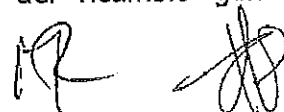
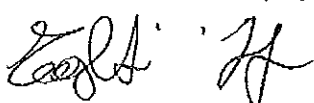
Gli operai debbono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente. Il lavoro prestato ad un livello superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro se ed in quanto esistente. Sono peraltro applicabili tutte le norme di legge e di contratto previste per gli operai a tempo determinato (avventizi).

E' applicato l'orario di lavoro contrattualmente previsto ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche e/o da altre ragioni non imputabili al datore di lavoro.

Si richiama espressamente quanto previsto in materia di orario di lavoro e ciò con particolare riferimento alla possibilità del recupero connessi all'effettuazione dell'orario maggiorato così come risulta dalla normativa vigente di cui all'art. 23 del presente C.P.L.

Art. 16 - Ricambio generazionale e formazione professionale

Le Parti si impegnano a perseguire l'obiettivo primario del ricambio generazionale



attraverso l'inserimento di giovani, con la predisposizione di appositi progetti, anche con la collaborazione degli enti competenti.

A tal fine l'Osservatorio Unico dovrà predisporre iniziative, per qualificare e rendere operativa una programmazione degli interventi formativi, rivolti a ricambio generazionale, in relazione alla domanda delle esigenze di riconversione e di innovazione delle imprese del comparto agroalimentare.

Al fine di garantire, in prospettiva, alle aziende più dinamiche, figure altamente specializzate e di difficile reperimento nel mercato del lavoro, le Parti valuteranno tutte le iniziative per ottenere anche incentivi per promuovere il lavoro "fisso" su tali figure.

For.Agrì.

Il 14 dicembre 2006 è stato costituito tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro agricolo e dei lavoratori, un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura denominato "For.Agrì".

Il Fondo opera a favore dei datori di lavoro che vi aderiscono e dei relativi dipendenti. L'adesione al Fondo non comporta oneri aggiuntivi a carico dei datori di lavoro, in quanto per conseguire i propri scopi, For.Agrì si avvale del contributo dello 0,30% (ex art. 25, c. 4, legge 21/12/1978 n. 845) versato dall'Inps al Fondo secondo le modalità previste dal comma 2 e seguenti dell'art. 118 della legge 23/12/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Fondo potrà inoltre avvalersi di eventuali finanziamenti pubblici e privati, nonché di eventuali proventi derivanti da iniziative sociali.

L'adesione al Fondo avviene tramite il modello di denuncia trimestrale DMAG.

Le Parti, anche per il tramite dell'Osservatorio Unico, si adopereranno per favorire il finanziamento al For.Agrì per programmi formativi utili agli obiettivi della formazione continua da eventualmente porre alla base di progetti formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali.

Art. 17 - Pari Opportunità

Il C.P.L. recepisce il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.lgs 198/2006 e successive modifiche ed integrazioni.


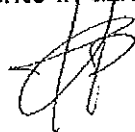
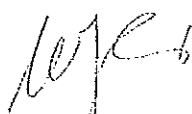

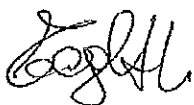
Le Parti convengono di promuovere congiuntamente progetti di "azioni positive" in sede aziendale e per attivare interventi formativi mirati per l'accesso delle lavoratrici alle qualifiche medio-alte e ciò per rimuovere gli ostacoli che eventualmente non consentono l'effettiva parità di opportunità.

Al riguardo le competenze sono attribuite all'Osservatorio Unico.

In particolare i compiti assegnati all'Osservatorio sono i seguenti:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- seguire la legislazione Comunitaria e Nazionale in materia;
- esaminare eventuali problematiche connesse all'inserimento di personale femminile;
- studiare iniziative atte a prevenire forme discriminatorie e di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Le Parti, nell'ambito degli strumenti di conciliazione quali i congedi parentali, di cura e formativi, nonché per favorire un graduale reinserimento in azienda della lavoratrice madre,



convengono che:

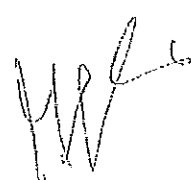
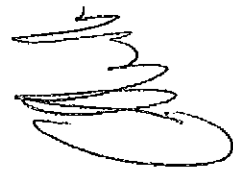

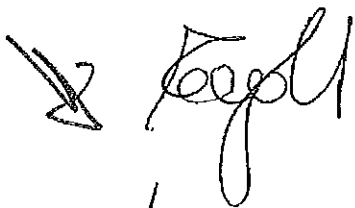
- su richiesta della stessa, vi sia l'esenzione dal lavoro notturno per un periodo di 6 mesi continuativi, sino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino;
- per favorire e meglio conciliare la vita lavorativa e familiare, ai padri e/o madri sono concessi 10 giorni (complessivamente nell'arco degli 8 anni) di aspettativa non retribuita per assistere i figli di età inferiore agli 8 anni;
- al fine di facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, ed allo scopo di salvaguardarne la professionalità, il diritto alla riassunzione rimane confermato;
- al padre lavoratore dipendente, in occasione del parto, è concessa una giornata di permesso non retribuito, che può essere usufruito anche in caso di adozione o di affido.

Art. 18 - Formazione permanente

Le Parti, in riferimento a quanto previsto dal sistema di formazione professionale e continua all'interno della bilateralità del settore, al fine di favorire la riqualificazione del personale impiegato nelle aziende agricole interessate alle innovazioni di processo e di prodotto, intendono promuovere azioni di valorizzazione delle professionalità attraverso programmi di formazione permanente, in raccordo con l'Assessorato Provinciale competente.

In sede di Osservatorio Unico saranno predisposti progetti concordati con le imprese agricole tali da realizzare percorsi di formazione permanente finanziabili anche con AGRIFORM o ente diverso di cui all'art.7 del vigente CCNL.

Per quanto attiene la formazione permanente o di aggiornamento, nell'ambito di percorsi formativi concordati in sede aziendale, si fa riferimento al contenuto dell'art. 37 del vigente C.C.N.L., sempre comunque tenuto conto della stagionalità del lavoro agricolo.



TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 21 - Orario di Lavoro

1) Orario di Lavoro

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

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 34 del C.C.N.L. del 22/10/2014 e fatto salvo diversa organizzazione aziendale di cui al comma 6) del presente articolo, l'orario di lavoro del presente CPL è così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato.

Nota da aggiungere all'ultimo comma dell'art. 39 del CPL. Agli effetti del computo dei vari istituti contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169; la paga giornaliera è quindi pari a 6,5 ore.

2) Maggiorazione di orario

Sulla base di quanto stabilito dal 3° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 22 ottobre 2014, dal 15 luglio al 30 settembre e per un massimo di 60 giornate, l'orario di lavoro ordinario sarà, a richiesta dell'azienda e per oggettive esigenze produttive, di 44 ore settimanali così distribuite: 8 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, con possibilità di recupero di tale maggior orario in altro periodo.

Le aziende comunicheranno alle R.S.A./R.S.U. l'effettuazione dell'orario di cui al presente punto.

3) Maggiorazione di orario in altro periodo dell'anno

A livello aziendale potrà essere stabilito un'utilizzo temporale diverso, rispetto a quanto previsto al precedente punto 2) e nei limiti dallo stesso previsti, a fronte di necessità produttive specifiche. In tale ipotesi, preventivamente, le aziende comunicheranno alle RSA/RSU e all'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente CPL, l'effettuazione dell'orario di cui al presente punto, precisando altresì i motivi della necessità produttiva e la sussistenza della piena occupazione in azienda. L'azienda dovrà preventivamente ed indicativamente comunicare al lavoratore, verbalmente o con altri strumenti informativi, le modalità di effettuazione della maggiorazione di orario di cui al presente punto 3).

4) Ampliamento periodo maggiorazione orario

Le Parti, mediante appositi accordi, definiti ai sensi dell'art. 34 comma 2 e 3, e dell'art. 28 del vigente CCNL, nonché ai sensi dell'art. 15 del presente CPL, potranno ampliare l'utilizzo della maggiorazione di orario di cui al comma 2) del presente articolo. In tale sede potranno essere disciplinate le modalità di recupero del maggior orario. Gli accordi di cui sopra saranno depositati a cura delle Parti presso l'Osservatorio di cui all'art. 6 del presente CPL.

5) Recupero

Nel caso di applicazione della maggiorazione di orario prevista al precedente punto 2), dal 15 novembre al 31 gennaio l'orario ordinario potrà essere stabilito in 34 ore settimanali, così distribuite: 6 ore dal lunedì al venerdì e ore 4 il sabato.

Resta inteso che in tal caso gli operai a tempo indeterminato ed a tempo determinato che svolgono 44 ore settimanali di lavoro ordinario, continueranno ad essere retribuiti per 39 ore.

Per gli operai a tempo indeterminato, in alternativa al recupero di orario come stabilito dal comma precedente, la maggiorazione di orario potrà essere recuperata con 7 giorni

di permessi retribuiti in altri periodi dell'anno, sulla base di quanto stabilito dall'azienda, tenuto conto delle proprie esigenze e degli Interessi e dei desideri dei lavoratori.

Gli operai a tempo indeterminato (OTI) ed a tempo determinato (OTD) possono optare per l'accantonamento delle ore effettuate in regime di maggiorazione di orario presso la banca ore di cui al seguente art. 26 con le modalità da esso definite. Per gli operai a tempo determinato la maggiorazione di orario potrà essere recuperata con permessi orari retribuiti stabiliti dall'azienda sulla base delle proprie esigenze, tenuto conto degli interessi e dei desideri dei lavoratori sempre in costanza di rapporto. Anche in tal caso gli operai a tempo determinato che svolgono 44 ore settimanali di lavoro ordinario continueranno ad essere retribuiti per 39 ore.

6) *Settimana corta*

L'orario di 39 ore settimanali potrà essere distribuito su 5 giornate dal lunedì al venerdì, con attribuzione, ai fini contributivi previdenziali, della sesta giornata una volta effettuato l'intero orario ordinario settimanale, così come previsto dalle vigenti norme di legge. La distribuzione dell'orario settimanale su 5 giornate potrà essere prevista anche limitatamente ad alcuni periodi dell'anno.

Entro il mese di gennaio di ogni anno le aziende dovranno dare comunicazione al personale circa i periodi dell'anno in cui verrà adottata la settimana corta.

7) *Attività zootecniche/agrituristiche/vendita diretta*

Ai sensi del 4° comma dell'art. 34 del vigente CCNL, per le attività zootecniche, le attività di vendita diretta svolta anche presso fiere, mercati ed altre manifestazioni e le attività agrituristiche, quali attività di cucina/sala/piano/maneggio/attività culturali e sportive, l'orario ordinario come sopra determinato di 39 ore, potrà essere distribuito su 6 giorni.

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

Per quanto attiene alle aziende agrituristiche ed alle aziende che effettuano vendita diretta anche presso fiere, mercati ed altre manifestazioni e relativamente all'instaurazione dei soli rapporti di lavoro che prevedano che la prestazione lavorativa venga svolta abitualmente nei giorni festivi e/o orario notturno, verrà erogata la tariffa propria del livello d'inquadramento, con l'applicazione della maggiorazione, per il lavoro notturno e festivo, pari al 15% del salario tabellare e ciò in deroga a quanto previsto all'art. 25 del presente CPL.

Tale clausola dovrà essere esplicitata nel contratto individuale di lavoro sottoscritto tra le Parti.

8) *Lavoro straordinario*

Il lavoro straordinario è quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro giornaliero e settimanale, come previsto ai punti precedenti, fermi restando il limite di 12 ore settimanali, ed il limite giornaliero pari a 2 ore, fatta eccezione della giornata del sabato in cui è possibile l'effettuazione di n. 3 ore di lavoro straordinario. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e notturno, sono fissate all'art. 25 del presente C.P.L.

Art. 22 Deroga al riposo settimanale

Al sensi dell'art. 9, comma 2, lettera d) D.Lgs. 66/2003, qualora si verificano situazioni eccezionali connesse ad oggettive ed imprescindibili esigenze aziendali è data la possibilità alle aziende, previo consenso dei lavoratori, di applicare un regime di prolungamento delle giornate di lavoro consecutive oltre i sei giorni previsti per legge (fino ad un massimo di 12 giorni di lavoro consecutivi), purché venga assicurata una media di 6 giorni di lavoro ed uno di riposo, nell'arco temporale preso a riferimento.

Al lavoratore che fruisce del riposo dopo sette o più giorni di lavoro continuo, potrà essere corrisposto un compenso aggiuntivo alle ordinarie retribuzioni da stabilirsi tra le parti, oltre alle maggiorazioni previste contrattualmente per lavoro straordinario, notturno, festivo etc. La deroga di cui al presente articolato, dovrà essere convenuta tra le Parti a livello aziendale e comunque comunicata alla RSA/RSU, ovvero in assenza alle OO.SS Provinciali rappresentative aziendali.

Copia di tali intese dovranno essere trasmesse all'Osservatorio di cui all'art. 6 del presente CPL.

Art. 23 - Part-time

Visto l'art. 17 del vigente CCNL, le Parti convengono che per particolari esigenze dell'azienda o del lavoratore, relativamente all'alimentazione degli animali negli allevamenti zootecnici, per lavori di pulizia in genere nei fabbricati rurali, per lavori nelle aziende agrituristiche, per attività didattiche/dimostrative svolte all'interno delle "fattorie didattiche", per le attività di vendita diretta, per quanto attiene alla occupazione di studenti e di lavoratori extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno per studio, potranno essere stipulati contratti individuali con prestazione di durata inferiore a quelle indicate dal CCNL. I limiti di orario previsti dall'art. 17 del vigente CCNL non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione siano occupati presso altro datore di lavoro.

In ogni caso l'orario settimanale di lavoro per le mansioni di cui sopra non potrà essere inferiore a 9 ore.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto ai sensi dell'art. 17 del vigente CCNL.

Le pattuglie inerenti il presente articolato dovranno essere trasmessi all'Osservatorio di cui all'art. 6 del presente C.P.L.-

Per quanto riguarda l'applicazione delle cosiddette "clausole elastiche" e "clausole flessibili", le Parti recepiscono integralmente quanto previsto dall'art. 17 del vigente CCNL.

In caso di patologie gravi, (previste dalle vigenti normative di legge e loro successive modifiche ed integrazioni) debitamente accertate e certificate, anche al fine di conciliare i tempi di cura con i trattamenti terapeutici, i lavoratori possono optare per la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino a quando il miglioramento delle condizioni di salute non consenta di riprendere il normale orario di lavoro.

Art. 24 - Ferie e riposi compensativi

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

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie e dei succitati permessi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di fruizione delle ferie e dei permessi, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e delle richieste dei lavoratori nell'ambito del calendario annuo; tale calendario sarà redatto entro il 31 marzo di ogni anno. I lavoratori interessati dovranno comunicare i rispettivi calendari entro il 28 febbraio di ogni anno.

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

NOTA

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

Art. 25 - Lavoro straordinario, festivo e notturno

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

- a) LAVORO STRAORDINARIO: quello eseguito oltre il normale orario giornaliero di lavoro previsto dall'art. 21 del presente C.P.L.;
- b) LAVORO FESTIVO: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi, di cui all'art. 40 del vigente C.C.N.L.;
- c) LAVORO NOTTURNO: quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle 22 alle ore 5 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario può essere svolto nei limiti indicati all'art. 21 comma 8 del presente CPL.

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

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

- LAVORO STRAORDINARIO	25%
- LAVORO FESTIVO	40%
- LAVORO NOTTURNO	40%
- LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO	50%
- LAVORO NOTTURNO FESTIVO	60%

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

Art. 26 - Banca ore

Nel caso di richiesta di prestazione straordinaria a carattere individuale od a carattere collettivo, in alternativa alla remunerazione come straordinario delle ore prestate, nonché in regime di maggiorazione di orario, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, può optare, mediante richiesta scritta e nell'ambito del calendario annuo, per l'accantonamento delle ore medesime nella

"Banca ore" individuale, dalla quale attingere per fruire di riposi supplementari, anche cumulativi, da collocare temporalmente a sua scelta.

Le ore che, alla data del 31 dicembre, non fossero state usufruite, verranno monetizzate applicando, per le sole ore di lavoro accantonate in relazione a prestazioni straordinarie, la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Il totale delle ore accantonate e di quelle usufruite dovrà essere specificato mensilmente nel "prospetto paga".

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 27 - Turni di lavoro e ricorso al lavoro notturno

Si considera turno di lavoro, il lavoro prestato da più lavoratori i quali si avvicendano (singolarmente od in squadra) sullo stesso posto di lavoro per la medesima tipologia professionale effettuando l'orario contrattuale.

Le aziende comunicheranno alle RSA/RSU, ovvero in loro assenza ai lavoratori, con preavviso di almeno 48 ore, le modalità di effettuazione del lavoro sui turni (n. lavoratori interessati, composizione delle eventuali squadre, giorni e ore di avvicendamento turno, periodo del turno).

Per lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici, si farà luogo ad una maggiorazione del 20% sulla retribuzione con l'aggiunta, se previsto, del "3° Elemento", ma nella misura in atto per le ordinarie.

Nei turni diurni per lavori di irrigazione e negli essiccatoi aziendali, si procede alla riduzione dell'orario di mezz'ora alla fine del turno.

Nei turni diurni per lavori colturali con mezzi meccanici superiori ai 60 c.v., si prevede un riposo retribuito di mezz'ora, che sarà effettuato durante il turno stesso, ferma restando la maggiorazione salariale del 20% per i turni notturni e/o festivi.

Negli altri turni si darà luogo ad una riduzione di orario pari a 15 minuti retribuiti.

Art. 28 - Chiamata al lavoro

Le Parti convengono che la chiamata al lavoro, da parte del datore di lavoro, sia preceduta da un preavviso di almeno 24 ore dall'inizio delle operazioni colturali o della fase lavorativa.

Art. 29 - Permessi straordinari

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

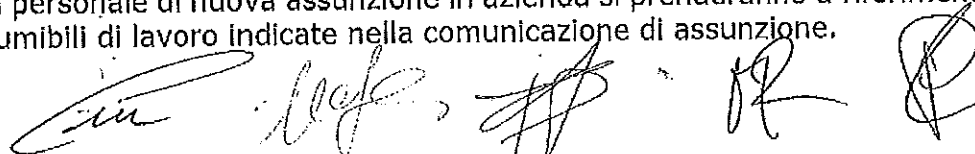
a) permessi straordinari per matrimonio. In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni;

b) permessi straordinari per decesso di parenti. In caso di decesso di parenti di primo e secondo grado, del coniuge e nei casi relativi alle convivenze di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

In deroga a quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL agli operai a tempo determinato, in caso di decesso di parenti di 1° e 2° grado, del coniuge e nei casi relativi alle convivenze di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76, sarà concesso, a richiesta dell'interessato, un permesso fino a tre giorni; tale permesso verrà retribuito come segue:

- da 1 a 100 giornate - un giorno di permesso;
- da 101 a 150 giornate - due giorni di permesso;
- oltre le 150 giornate - 3 giorni di permesso.

Per il personale di nuova assunzione in azienda si prenderanno a riferimento le giornate presumibili di lavoro indicate nella comunicazione di assunzione.



Per il personale già avviato nell'anno precedente in azienda verranno valutate le giornate effettivamente prestate nell'anno precedente.

La fruizione dei suddetti permessi potrà avvenire anche su base oraria.

E' fatto salvo l'utilizzo eventuale delle ore accantonate di cui all'art. 26 del presente C.P.L.

c) ai sensi dell'art. 14 del presente C.P.L, al padre lavoratore dipendente, in occasione del parto, e' concessa una giornata di permesso non retribuito, che può essere usufruito in caso di adozione o di affido.

E' fatta salva la normativa di cui al D.Lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

La richiesta di permessi, siano essi retribuiti o non retribuiti, dovrà essere inoltrata dal lavoratore al datore di lavoro per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni, salvo cause di forza maggiore.

Art. 30 - Permessi per corsi di addestramento professionale

Al riguardo si richiama espressamente quanto previsto all'art. 37 del vigente C.C.N.L. ed art. 13 del presente C.P.L.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

Tenuto conto dell'esigenza, per il personale che abbia frequentato corsi di addestramento professionale, di determinare la qualifica di appartenenza ed il relativo trattamento economico, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.P.L. convengono quanto segue:

a) il personale che ha frequentato corsi di addestramento professionale teorico-pratici, sarà assunto con inquadramento al 4° livello parametrico.

b) Per i lavoratori che hanno frequentato corsi di addestramento professionale esclusivamente teorici, l'assunzione sarà effettuata con inquadramento al 3° livello parametrico.

Superato il limite delle 40 ore di lavoro in azienda nelle mansioni corrispondenti ai corsi di cui sopra, a tale personale sarà riconosciuto l'inquadramento al 4° livello parametrico ed applicato il relativo trattamento economico.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 31 - Permessi per corsi di recupero scolastico

Le imprese agricole, con riferimento all'art. 39 del vigente C.C.N.L., concederanno agli operai a tempo indeterminato fino a 150 ore di permesso annue per la partecipazione a corsi di recupero scolastico.

Il datore di lavoro potrà richiedere all'operaio un certificato di frequenza ai corsi.

Il numero degli operai di ogni singola azienda, che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi, non può superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai.

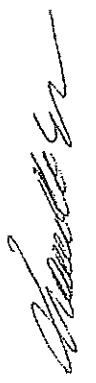
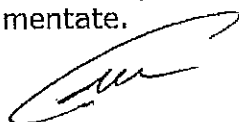
I permessi di cui sopra non sono da conteggiare nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastici è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato, in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto.

Art. 32 - Congedi parentali

Le Parti rinviando al disposto di cui al D.Lgs 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

La fruizione dei suddetti permessi potrà avvenire anche su base oraria per esigenze motivate e documentate.



Art. 19 - Classificazione, profili e mansioni degli operai agricoli a tempo determinato

6° Livello parametrico - Area 1 (ex Specializzato Super)

Declaratoria: appartengono a tale livello gli operai che si distinguono da quelli di cui al 5° livello parametrico per la più elevata competenza professionale tecnico pratica, in virtù della quale sono loro attribuite mansioni di particolare difficoltà, da svolgere con perizia e con responsabilità di decisioni autonome.

Profili:

- operaio in grado di "ripassare" un motore a scoppio e diesel;
- esecuzione in maniera autonoma, da parte di operaio addetto in modo esclusivo ad officina aziendale, di qualsiasi impianto elettrico compresi gli apparati di comando e di sicurezza per impianti costituiti da numerosi motori elettrici, quali: impianti di essiccazione, stoccaggio, frigoriferi, sale di mungitura e per preparazione mangimi;
- esecuzione in maniera autonoma di impianti idraulici completi in appartamenti, nonché impianti termici e di impianti di mungitura, ecc. compresi loro scarichi, da parte di operaio stabilmente ed in modo esclusivo addetto ad officina o laboratorio aziendale, capace di eseguire tutte le operazioni necessarie in maniera definitiva;
- lavori di falegnameria per costruzione di porte, finestre, telai attrezzi ed opere in legno in genere, svolti da operaio stabilmente addetto alla falegnameria aziendale;
- lavorazioni del latte in caserici, con responsabilità da parte del "casaro", che può avere alle proprie dipendenze uno o più operai, della lavorazione medesima. In particolare il "casaro" dovrà: controllare la qualità organolettiche del latte, segnalando a chi di dovere eventuali alterazioni o sofisticazioni; dovrà provvedere, secondo i più rigidi dettami dell'igiene, a detta lavorazione fino ad ottenere burro e formaggi e, per questi ultimi, dovrà sorvegliare la maturazione fino alla loro cessione al commercio; sarà pure responsabile, ove esistano, dell'ingrasso dei suini; infine dovrà avere la massima cura delle macchine ed attrezzature che gli sono state affidate;
- funzionamento di impianto frigorifero da parte di operaio che, in grado di provvedere direttamente e di propria iniziativa ad eliminare inconvenienti possibili nell'impianto stesso, ne assume la responsabilità per il suo funzionamento unitamente a quella del mantenimento degli attrezzi, utensili e macchine avute in consegna;
- operazioni di vinificazione e susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e sua conservazione, curate, svolte e dirette da operaio che, per diploma professionale e/o particolare esperienza e capacità acquisita, ne assume la responsabilità;
- conservazione prodotti in magazzini, selezione e preparazione sementi e custodia merci e prodotti o mezzi in esso conservati, con responsabilità diretta dell'operaio incaricato;
- operazioni di officina meccanica aziendale da parte di operaio stabilmente addetto, capace di "ripassare" e "serrare" motori a scoppio e diesel, tornitore, aggiustatore attrezzi, fucini non a stampo, saldatore elettrico e ad ossigeno di pezzi complessi di macchina;
- funzionamento degli impianti di disidratazione, sfarinamento ed essiccazione da parte di operaio che, addetto al "quadro comandi" ed assumendo le responsabilità della regolarità operativa degli impianti, ha particolare preparazione professionale per provvedere direttamente ad eliminare possibili inconvenienti negli impianti stessi;
- operazioni collegate alla coltivazione del riso, svolte da operaio "acquaiolo" in grado di eseguire in maniera autonoma, a partire dalla regolarità del "complanamenti" del

[Handwritten initials and signatures on the left margin]

[Handwritten initials and signatures on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

bacini di semina, la tempestiva sommersione, le manovre per il mantenimento costante dei livelli di acqua e che sa programmare le "asciutte" in funzione dello sviluppo vegetativo, nonché i diserbanti necessari alla coltura in relazione alla qualità e quantità delle erbe infestanti;

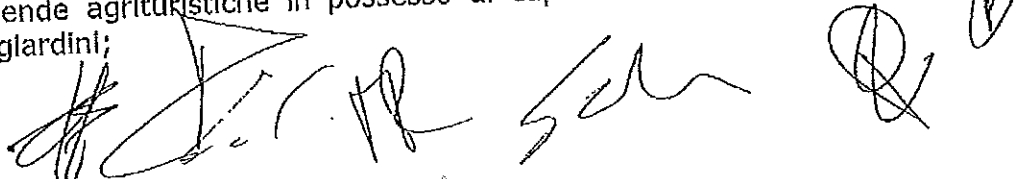
- capo cuoco in aziende agrituristiche;
- Istruttore con patentino F.I.S.E. nei maneggi di aziende agrituristiche;
- progettista/designer di giardini ed aree attrezzate a verde in aziende agrituristiche in possesso di pertinente diploma di specializzazione;
- capo manutentore o manutentore unico in aziende agrituristiche polifunzionali;
- addetto quadro comandi in aziende di produzione di energia da fonti rinnovabili.

5° Livello parametrico - Area 1 (ex Specializzato)

Declaratoria: appartengono a tale livello parametrico gli operai che svolgono mansioni per l'esecuzione delle quali si richieda una specifica preparazione professionale, che svolgono le operazioni in condizione di autonomia esecutiva.

Profili:

- operai addetti a lavori di spondinaggio per campionamenti e sistemazione terreni, tracciamenti affossature;
- operai addetti alla semina con macchina operatrice trainata;
- operai addetti alle operazioni di innesto e vivaio ed attività complementari funzionalmente connesse (legatura e pegolatura).
- operai addetti alla potatura di qualsiasi fruttifero e delle viti, capaci di eseguire i lavori con autonomia sulla base delle disposizioni loro impartite dai diretti responsabili aziendali;
- operai addetti alle irrorazioni in genere con mezzi meccanici;
- operai addetti a lavori in frigorifero: campionatura complessa, ritiro frutta, "capobanco", addetto a carrello elevatore "muletto" per trasporto ed accatastamento, stivaggio, carico e scarico interni ed esterni al magazzino;
- operai addetti ad operazioni con mezzi meccanici;
- operai addetti alla cura di allevamenti avicoli, delle incubatrici, selezionatrici, calibratrici, ecc. con responsabilità del regolare funzionamento delle medesime al fine di conseguire i migliori risultati;
- operai addetti alle operazioni di fecondazione artificiale ed alimentazione meccanica;
- operai addetti al funzionamento degli impianti automatici di mescolazione mangimi, negli allevamenti zootecnici;
- operai addetti alle operazioni specializzate di cantina;
- operai addetti alla guida di automezzi leggeri su brevi percorrenze;
- operai addetti alla guida di autotreni (autoarticolati, autosnodati) con o senza rimorchio per trasporti internazionali e nazionali a lunga percorrenza;
- operai addetti alle operazioni di mietitrebbiatura, scavascollettatura e lavori di movimento terra, compreso escavafossi, con macchine cingolate superiori al 60 C.V.;
- operai addetti alla motoaratura con aratro portato o trainato;
- operai addetti al funzionamento degli impianti di disidratazione con responsabilità del quadro comandi;
- operai addetti alla cura e funzionamento dell'impianto frigorifero con altre mansioni nell'ambito aziendale;
- operai addetti a lavori di officina il cui addetto è in grado di operare in maniera autonoma;
- capo sala in aziende agrituristiche;
- giardiniere in aziende agrituristiche in possesso di capacità ed autonomia nella realizzazione dei giardini;



- animatore in aziende agrituristiche;
- responsabile del maneggio nelle aziende agrituristiche;
- manutentore in aziende agrituristiche;
- cuoco in aziende agrituristiche;
- OPERATORE ADDETTO al funzionamento degli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

4° Livello parametrico - Area 2 (ex Qualificato Super)

Declaratoria: appartengono a tale livello parametrico gli operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, capaci di eseguire i lavori loro affidati con necessità di indirizzo e controllo.

Profili:

- lavori svolti per almeno un'ora consecutiva in cella frigorifera;
- operai che sostituiscono gli ex salariati fissi di stalla;
- operai addetti alla selezione in magazzini od in frigo di prodotti ortofrutticoli, comprese le operazioni di campionatura semplice, di confezionamento, selezione, cernita, pulitura, calibratura, impacco, imballaggio, ingabbiatura, chiusura ed inchiodatura di incarto, scarico e trasporto a mano e/o con carrelli della frutta;
- operai addetti ai mezzi meccanici e/o macchine operatrici leggere, comprese irrorazioni viti e prodotti erbicidi;
- operai addetti a lavori di officina, con necessità da parte dell'addetto di indirizzo e controllo;
- operai addetti alla potatura degli alberi da frutto e delle viti, capaci di eseguire i lavori sulla base delle disposizioni loro impartite dai diretti responsabili aziendali ma che necessitano di indirizzo e controllo;
- operai addetti alla manutenzione del verde;
- camerieri, personale di cucina in aziende agrituristiche;
- aiuto cuoco in aziende agrituristiche;
- addetto manutenzione verde in aziende agrituristiche;
- Istruttore accompagnatore nelle escursioni in aziende agrituristiche;
- attività didattiche e culturali di promozione e valorizzazione ambientale del territorio, in possesso di attestati di professionalizzazione.

3° Livello parametrico - Area 2 (ex Qualificato)

Declaratoria: appartengono a tale livello parametrico gli operai che svolgono mansioni specifiche e sono in possesso di conoscenze acquisite per pratica o per titolo.

In tale livello sono inquadrati i lavoratori che effettuano il trapianto in genere, ad eccezione del trapianto delle orticole, potatura alberi non da frutto, messa a dimora alberi da frutto.

Profili:

- il trapianto in genere, ad eccezione del trapianto delle orticole;
- lavori di pulizia, riordino e manutenzioni varie;
- operazioni con mezzi meccanici connessi alle attività di raccolta (conduzione carro raccolta);
- Conduttore di mezzi meccanici nelle operazioni di apertura/chiusura reti antigrandine di nuova generazione;
- lavori di vanga, sarchiatura, raschiatura scoline, escavafossi senza acqua e sgarbatura fossi;
- manipolazione prodotti orticoli raccolti meccanicamente;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- "succhionatura";
- potatura alberi non da frutto;
- carico e scarico manuale paglia e foraggi pressati;
- lavori vari in presenza di acqua;
- svallamento, carico e scarico di tutti i prodotti ortofrutticoli;
- messa a dimora piantine portaseme;
- operazioni manuali inerenti l'irrigazione;
- messa a dimora alberi da frutto;
- Attività di mera legatura e/o *pegolatura* nelle operazioni di innestatura;
- "palarino" addetto alla alimentazione della coclea per caricamento e svuotamento essiccatoi in genere;
- lavori in serre e sotto tunnel, ad esclusione delle attività di zappatura, raccolta prodotti e diradamento;
- operazioni generiche in cantina;
- custodia e guardia frigo e magazzini aziendali;
- custodia e governo di allevamenti intensivi;
- operai addetti alla custodia e governo di allevamenti compresi quelli avicoli con raccolta e confezionamento uova ed operazioni di fecondazione artificiale;
- lavorazioni piantine fragole;
- aziende agrituristiche: personale d'ordine di cucina/sala, vendita prodotti, attività didattiche e di custodia;
- addetto al banco bar in aziende agrituristiche;
- addetto al maneggio in aziende agrituristiche;
- pulizia pannelli solari con l'ausilio di apparecchi mobili di sollevamento, quali piattaforme di lavoro autosollevanti, carrelli semoventi a braccio telescopico, pedane e cestelli elevabili portapersona, ecc.-

2° Livello parametrico - Area 3 (Comune B)

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

In tale livello parametrico sono inquadrati i lavoratori che eseguono le seguenti mansioni: - raccolta, zappatura, diradamento, trapianto delle orticole;

- apertura e chiusura reti antigrandine;
- pulizia pannelli solari a terra;
- aziende agrituristiche: pulizia e riassetto camere; personale addetto esclusivamente a semplici mansioni di cucina: lavaplatte e pulizia pavimenti.

1° Livello parametrico - Area 3 (Comune A)

Al 1° livello parametrico, indipendentemente dalle mansioni di assunzione, sono inserite le seguenti figure:

- operai agricoli che alla data del 31/12/2007 non potevano vantare almeno 101 giornate di effettivo lavoro in agricoltura;
- operai agricoli assunti per la prima volta nel settore agricolo dal 1° gennaio 2008.

Tali lavoratori permangono nel presente livello parametrico sino al raggiungimento di n. 170 giornate di effettivo lavoro e ciò indipendentemente dal numero di aziende presso le quali è stata eseguita la prestazione lavorativa e dalle mansioni di avviamento. La presente normativa non si applica ai lavoratori già occupati antecedentemente al 31/12/2007, stabilmente e con continuità lavorativa e relativa esperienza, nei settori agroindustriale e agroalimentare, quali a titolo esemplificativo: Industria di

[Handwritten signatures and marks]

trasformazione prodotti ortofrutticoli, settori commercio ortofrutta, consorzi di bonifica e contoterzismo.

ART. 20 Inserimento professionalizzante

Le Parti nell'intento di migliorare, da un lato, l'occupazione nel settore degli operai agricoli mediante un incremento dell'occupazione e, dall'altro, consentire alle aziende di disporre di nuove leve di lavoratori da occupare per lo svolgimento di lavorazioni quali la potatura degli alberi da frutto e la conduzione di mezzi meccanici, con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione professionale, convengono di regolamentare nel presente articolo tale particolare rapporto di lavoro.

Detto rapporto sarà disciplinato come segue:

- **Potatore in inserimento professionalizzante:** gli operai addetti alla potatura degli alberi da frutto e delle viti, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori con autonomia, che quindi necessitano di indirizzo e controllo, verranno inquadrati al 3° livello parametrico fino al raggiungimento di n. 60 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al superamento di tale soglia, i lavoratori verranno inquadrati al 4° livello parametrico.
- **Conduttore mezzi meccanici in inserimento professionalizzante:** gli operai addetti alla conduzione di mezzi meccanici per lo svolgimento di lavorazioni riconducibili alle mansioni indicate al 4° e 5° livello parametrico dell'articolo 19 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di autonomia esecutiva, verranno inquadrati al 3° livello parametrico fino al raggiungimento di n. 70 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 4° livello parametrico per un massimo di 102 giornate, al cui superamento verranno inquadrati nel livello parametrico relativo alla mansione svolta.

Le comunicazioni dei contratti di inserimento professionalizzante saranno inviate all'Osservatorio Unico, comprensivi dei seguenti dati:

Cognome e nome, Codice Fiscale, mansione e durata del rapporto di lavoro.

Esaurito il periodo di inserimento professionalizzante con il raggiungimento del requisito degli obiettivi di professionalizzazione previsti, il lavoratore interessato acquisirà il diritto alla riassunzione, come previsto dall'art. 11 del presente CPL e ciò per la mansione concretamente svolta nell'ambito dell'inserimento professionalizzante e sarà altresì inserito nella convenzione di cui all'art. 12 del presente CPL.

Art. 33 - Aumenti retributivi

2% dal 1/03/2017

In sostituzione del punto 2) dell'art. 21, in precedenza siglato

2) Maggiorazione di orario

Sulla base di quanto stabilito dal 3° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 22 ottobre 2014, dal 1 luglio al 31 ottobre e per un massimo di 70 ore, l'orario di lavoro ordinario sarà, a richiesta dell'azienda e per oggettive esigenze produttive, di 44 ore settimanali così distribuite: 8 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, con possibilità di recupero di tale maggior orario in altro periodo.

Le aziende comunicheranno alle R.S.A./R.S.U. l'effettuazione dell'orario di cui al presente punto.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Domenicali" and "Mazzoni".]