

Unione Provinciale degli Agricoltori
Federazione Provinciale Coldiretti
Confederazione Italiana Agricoltori di Ravenna
F.L.A.I.-CGIL / F.A.I.-CISL / U.I.L.A.-UIL

**Contratto collettivo
di lavoro
Operai agricoli e Florovivaisti
della Provincia di Ravenna**
S

Sottoscritto il 17 maggio 2021
Valevole dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2023

Il giorno 17 maggio 2021 presso la sede di Confagricoltura Ravenna

Tra

- La Confagricoltura Ravenna, rappresentata dal suo presidente dott. Paolo Pasquali, assistito dal Direttore Danilo Verlicchi, dall'avv. Massimo Mazzanti, da Pier Giove Baroncini e da Sergio Pistocchi;
- La Federazione Provinciale Coldiretti Ravenna, rappresentata dal suo presidente Massimo Pederzoli, assistito dal Direttore dott. Walter Luchetta e dalla dott.ssa Barbara De Quarto;
- La Confederazione Italiana Agricoltori della Provincia di Ravenna, rappresentata dal suo presidente Danilo Misirocchi, assistito dal Direttore dott. Fabrizio Rusticali; e da Elisa Pirronello;

e

- La FLAI-CGIL Provinciale, rappresentata dalla sua segretaria Laura Mazzei, assistita da Alessandro Bedeschi, da Samuela Meci e da Davide Monti;
- La FAI-CISL Romagna rappresentata dal suo segretario Roberto Cangini, assistito da Mirko Michelini e da Alessio Russo;
- La UILA-UIL Territoriale, rappresentata dal suo segretario Sergio Modanesi, assistito da Filippo Errani e da Katia Baranowska.

È stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Ravenna, scaduto il 31/12/2019.

PREMESSA

Il sistema agro alimentare della provincia di Ravenna, rappresenta una delle eccellenze produttive del nostro paese.

Inserito in un contesto agroindustriale di primaria importanza e in un ambito territoriale più

ampio come quello regionale e nazionale, assolve un ruolo strategico fondamentale per lo sviluppo del territorio contribuendo, in modo significativo, al mantenimento dei livelli occupazionali ed all'equilibrio del tessuto sociale della provincia, in un sistema in trasformazione e cambiamento che dovrà misurarsi con un mercato sempre più globale, con aiuti progressivamente ridotti e con l'entrata in scena di altri paesi competitori dell'area europea e mediterranea, in un contesto comunque sempre più critico e difficile, rimarcandosi la crisi ciclica di molte delle produzioni tipiche provinciali.

Il sistema agricolo di Ravenna, comprende molte realtà produttive diverse, con significative punte di eccellenza dei prodotti. Va evidenziato che le imprese del nostro territorio provinciale mostrano una notevole capacità innovativa sia nelle attività tradizionali sia in nuove forme di impresa, innovazione che consente di contrastare le difficoltà rilevate sui mercati e di produzioni tradizionali soggette sempre maggiormente a dinamiche di mercato di difficile contrasto.

La strada da continuare a perseguire è quella della qualità, intesa in un concetto ampio e dinamico in cui la sicurezza alimentare e la sostenibilità ambientale devono essere gli elementi fondanti a cui pensare per lo sviluppo dell'agricoltura ravennate, coniugandosi inscindibilmente con l'etica del lavoro, l'impegno, della promozione della dignità dell'uomo e della legalità.

In un contesto in cui l'agricoltura assume un ruolo di salvaguardia del territorio, di ripristino ambientale, in cui devono trovare efficace inserimento attività di servizio e di integrazione delle produzioni, è necessaria un'idea di agricoltura multifunzionale e dello sviluppo rurale sostenibile.

La valorizzazione del lavoro deve diventare uno degli obiettivi primari della nostra agricoltura, attraverso lo strumento della formazione e della conoscenza e creando le condizioni affinché si possa scegliere il lavoro agricolo come conveniente in termini di reddito, di stabilità occupazionale e di valorizzazione della persona e delle sue competenze.

Le ultime stagioni produttive sono state caratterizzate, oltre che da difficoltà di remunerazione del valore delle produzioni dagli effetti del cambiamento climatico e dalla diffusione di insetti alieni come la cimice asiatica. Questo nuovo scenario che minaccia non solo il fronte quantitativo delle produzioni ma anche la quantità di prodotto con fortissime conseguenze sul reddito delle imprese e dei lavoratori e di riflesso sulla capacità di assunzione di maestranze nei vari livelli di lavorazione del comparto frutticolo, della raccolta delle successive fasi di magazzino e lavorazione.

Le parti ritengono, pur nel quadro complesso economico delineatosi nell'ultimo quadriennio la contrattualistica di settore indispensabile per la regolamentazione degli interessi di sistema, settoriali e di categoria, il perseguimento degli obiettivi di equità sostanziale, fonte regolatrice del rapporto di lavoro e delle dinamiche sindacali per il governo del comparto - in un contesto normativo certo e condiviso, teso alla valorizzazione delle imprese e della professionalità dei lavoratori.

In tale contesto, le parti si faranno parte attiva e propositiva del "Patto per il lavoro e per il Clima" della Regione Emilia Romagna del 14 dicembre 2020.

Le parti firmatarie il presente CPL assumono come obiettivo comune quello proprio della valorizzazione del lavoro, della competitività dell'agricoltura, ritenendo lo sviluppo - fondiario, del comparto e delle comunità rurali - elemento strategico per il rilancio dell'occupazione, dell'economia e del benessere. Il rafforzamento delle relazioni fra il mondo della ricerca e quello delle imprese, la programmazione, la qualificazione delle produzioni, lo sviluppo di modalità produttive compatibili, la diversificazione e la multifunzionalità delle aziende agricole debbono perseguire finalità economiche idonee e tese alla creazione di nuove occasioni di

reddito e di lavoro; le parti quindi intendono promuovere un insieme di iniziative forti, per integrare il sistema agricolo con il sistema agroalimentare, e promuovere nel contempo la difesa del paesaggio, la tipicità delle produzioni ed il turismo e l'ospitalità rurale, in tutte le possibili declinazioni.

Le parti condividono sulla necessità della elaborazione di strumenti e politiche, anche contrattuali, di sistema e intersettoriali onde contrastare adeguatamente i fenomeni distorsivi che si affacciano sul mercato del lavoro e delle produzioni agroalimentari ed agroindustriali del territorio.

In linea con tale visione strategica, che è nel contempo etica, sociale ed economica, le parti intendono valorizzare apporti negoziali in tema di tutela del lavoro e della sicurezza, igiene e salute, legalità e controllo del lavoro irregolare.

Le parti, inoltre, si danno atto delle necessità di assicurare un Sistema di Relazioni Sindacali che consolidi e dia ulteriore sviluppo al metodo di confronto, sempre fermi i rispettivi ambiti di autonomia decisionale, al fine di promuovere lo sviluppo delle attività produttive e dello sviluppo dell'impresa e dell'occupazione, puntando sulla bilateralità.

Le parti convengono, inoltre, di perseguire nell'ambito del sistema delle Relazioni Sindacali, un ruolo attivo ed idoneo, finalizzato a contrastare le distorsioni del Mercato del Lavoro. In particolare, le parti intendono a precisare che, nel quadro normativo che si va delineando, la contrattazione collettiva può svolgere, sempre di più, un ruolo fondamentale come presidio della legalità, avuto particolare riguardo al tema degli appalti e dei servizi .

In tale contesto, le parti convengono di approfondire nel prosieguo tutte le tematiche negoziali legate alla bilateralità, condividendo linee guida specifiche, in una prospettiva di sviluppo e con l'obiettivo di accentuare le tutele dei lavoratori e la corretta capacità gestionale delle aziende, negli ambiti propri dalle parti individuati, valutando ulteriori possibili interventi, sussidiari e complementari alle normative vigenti, in specie in tema di salute, assistenza, tutela del lavoro, formazione e informazione, antiinfortunistica. perseguimento dei citati obiettivi ed alla diffusione dei valori culturali dell'etica del lavoro.

In particolare le parti stipulanti si impegnano a verificare ed approfondire la possibilità di adottare linee operative e di indirizzo ed avvisi comuni ad esempio in tema di somministrazione ed appalto di servizi, da concordare, medio tempore, con l'apporto essenziale anche del sistema della cooperazione agricola (agroalimentare ed agroindustriale) presente sul territorio.

Art. 1

OGGETTO ED EFFICACIA DEL CONTRATTO PROVINCIALE

Il presente contratto collettivo provinciale definisce i salari contrattuali, tratta le materie demandate dal CCNL del 19 giugno 2018 e regola, su tutto il territorio della Provincia di Ravenna, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o comunque associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato e gli operai agricoli da esse dipendenti.

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

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento ittico e acquacoltura, molluschicoltura, mitilicoltura;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche ed enoturistiche ;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende agricole a vocazione energetica;
 - le aziende di coltivazione idroponiche;
 - le aziende vocate all'agricoltura sociale.

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

La stesura del presente CPL compendia e aggiorna i Contratti Integrativi provinciali di lavoro: del 21 maggio 1980, del 2 agosto 1984, del 19 settembre 1988, del 7 marzo 1994, del 12 maggio 1997, del 4 luglio 2000, del 30 Luglio 2004, del 25 maggio 2010 e del 7 giugno 2013 e del 22 maggio 2017. Sono fatte salve le condizioni individuali di migliore favore.

Art. 2

DECORRENZA E RINNOVO

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 22 maggio 2017 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento/PEC, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

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

Art. 3

SISTEMA DI BILATERALITÀ - RELAZIONI SINDACALI OSSERVATORIO

Le parti convengono che un corretto sistema di relazioni sindacali si fonda sul pieno riconoscimento dei rispettivi ruoli di rappresentanza e nell'impegno reciprocamente profuso nei confronti dei propri associati, nonché di tutti gli altri soggetti operanti nel settore agricolo privato della provincia di Ravenna.

In particolare le parti si riportano a quanto stabilito dagli artt. 6, 7, 8 e 9 del CCNL 19 giugno 2018, uniformando il sistema delle relazioni alle indicazioni ivi contenute.

In particolare le parti sociali si impegnano e si adopereranno, in specie in sede di Osservatorio, a promuovere tra tutti gli operatori, la consapevolezza del sistema normativo e contrattuale definendo linee guida ed avvisi comuni.

Con l'intento di rafforzare le relazioni sindacali, le OO.SS. e le Associazioni Agricole riconfermano l'Osservatorio territoriale quale strumento per il monitoraggio, il confronto e l'analisi del settore agricolo e si impegnano per la sua continuità attribuendo allo stesso il compito di prendere in esame, oltre a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 19 giugno 2018, anche:

- Stato e prospettive del settore.
- Mercato del lavoro, andamenti occupazionali, fabbisogno della manodopera.
- Professionalità e fabbisogni formativi.
- Analisi e studio dei flussi migratori anche in relazione alle richieste da presentare agli enti preposti per l'anno successivo.
- Analisi dei fabbisogni abitativi dei migranti occupati in agricoltura, monitorando adeguate politiche contrattuali idonee alla risoluzione del problema.
- Integrazione dei lavoratori immigrati.
- Politiche e progetti di settore, effetti delle politiche comunitarie.
- Assetti produttivi (prendendo a riferimento i piani colturali e gli andamenti a consuntivo).
- Valutazione in merito alla corretta applicazione delle norme contrattuali anche avuto riguardo (in vista della revisione di cui all'art. 13 del presente CPL- Impegno tra le parti) il monitoraggio dei profili classificatori.
- Pari opportunità.
- Analisi, valutazioni e proposte in tema di formazione continua in agricoltura.
- Analisi e studio delle problematiche relative alla sicurezza dei lavori in agricoltura.
- Protocolli operativi relativi ai contratti di appalto e servizi.

In merito al tema della formazione continua, s'impegneranno a valutare le condizioni per effettuare corsi di formazione specifica affinché venga acquisita maggiore professionalità.

Si riterrà di fondamentale rilevanza la conoscenza della lingua italiana ed a tale scopo verranno organizzati specifici corsi per un corretto rapporto di lavoro e che permetteranno una maggiore informazione e formazione limitando in tal modo i rischi infortunio e agevolando i rapporti interpersonali.

In merito alle problematiche inerenti la sicurezza sul lavoro, oltre alla continua campagna informativa e formativa, verranno attivate iniziative, anche presso le aziende, indispensabili ad un corretto approccio lavorativo. Per tali iniziative le parti convengono di valorizzare gli

interventi sul territorio attraverso l'utilizzo delle risorse accantonate nel Fondo Sicurezza previsto all'art. 40 del previgente contratto provinciale, il cui utilizzo è finalizzato in particolare a qualificare e migliorare le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro oltre che a qualificare su questo tema la rappresentanza dei lavoratori agricoli sul nostro territorio.

Le parti si danno atto e riconoscono nell'Osservatorio la sede propria di elaborazione e definizione di politiche attive, azioni congiunte e di concertazione relativamente all'incrocio domanda offerta di lavoro ai fini del raccordo di tali tematiche con l'azione pubblica ed istituzionale.

Relativamente a quanto già convenuto in sede di rinnovo del precedente CPL, le parti convengono di adeguare, concertando necessariamente il testo con tutte le componenti del fondo, lo Statuto FIMAV come appresso e ciò entro il 31 dicembre 2021. Le parti convengono nell'aggiornamento dei componenti dell'Osservatorio e sul fatto che tale organismo si incontri almeno due volte all'anno, una entro il mese di marzo, la seconda entro ottobre. Le Associazioni imprenditoriali si impegnano a fornire all'Osservatorio i dati relativi a:

- Occupati (stagionali e OTI) suddivise per le tre aree territoriali (Faenza, Lugo, Ravenna), per tipologia di lavorazione e di genere (maschile e femminile).
- Lavoratori stranieri.
- Andamenti economici divisi per settore.
- Numero di aziende e lavoratori in somministrazione e appalto.

ART. 4 - Bilateralità

Al fine di garantire e qualificare la rappresentanza dei lavoratori agricoli della nostra Provincia, oltre ad accrescerne l'attenzione e la sensibilità sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, le parti convengono di istituire la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale, come prevista dall'Art. 68 del CCNL e rispettivi allegati.

(vedi allegato 4)

Il Fondo, sulla base di quanto convenuto in sede di rinnovo del CPL operai agricoli e florovivaisti del **22 maggio 2017**, provvede, con decorrenza dalla sottoscrizione del CPL operai agricoli e florovivaisti, attraverso l'utilizzo **del fondo per la sicurezza di cui all'art. 36**, ad implementare misure ed interventi in favore di lavoratori ed aziende, relativi a:

- a) visita medica preventiva di cui all'art. 78 del D.L. n. 18/2020 convertito in Legge n. 27/2020 ed al DM 27 marzo 2013 in favore di tutti i lavoratori iscritti negli elenchi nell'anno precedente;
- b) sorveglianza sanitaria;
- c) interventi in materia di sicurezza del lavoro, formazione ed informazione ex DM 27/7/2013;
- d) elementi negoziati di welfare ed interventi per l'integrazione al reddito quando sancito da appositi accordi sindacali provinciali o raggiunti in sede di CPL; incentivi per le aziende che incrementano l'occupazione, **interventi ex art. 3 CPL vigente**;
- e) Osservatorio unico
- f) Attività di gestione e supporto nell'ambito dell'attività istituzionale del Comitato Paritetico, di cui ai verbali di accordo 19 giugno 2018, allegati n. 6 e n. 17 al CCNL, anche eventualmente per i soli aspetti amministrativi, contabili e finanziari e per garantire in concreto le funzioni già del

Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, anche alla luce di quanto disposto al punto 6) del protocollo allegato 17 al CCNL 19 giugno 2018.

ART. 5

OSSERVATORIO PROVINCIALE DI RAVENNA e del COMITATO PARITETICO per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro definizione dei principi di funzionamento

Per le iniziative inerenti la bilateralità ed in specie per le materie inerenti la sicurezza dei luoghi di lavoro le Organizzazioni firmatarie si danno atto che con accordo del 17 gennaio 2019 sono stati trasferiti e devoluti alla Cassa FIMAV - EBAT i fondi già versati in derivazione della previsione di cui all'art. 40 del previgente contratto provinciale di lavoro.

Le parti si impegnano a recepire le eventuali modifiche legislative.

Le parti convengono di disciplinare i lavori dell'Osservatorio/Comitato come appresso stabilito nelle linee guida allegate al presente C.P.L. -

Le parti convengono di recepire l'Accordo 19 giugno 2018, in materia di RLST, e l'Accordo 19 giugno 2018, in materia di RLS, nella formulazione allegata al CCNL 19 giugno 2018, impegnandosi al pieno recepimento operativo dei suddetti accordi e concordano di definire, entro il 31 dicembre 2020 un accordo sindacale e/o protocollo provinciale di recepimento e promozione delle funzioni delegate, come stigmatizzate negli accordi citati, al fine di fornire all'Osservatorio appropriate linee guida ed operative per la concreta attuazione di due istituti contrattuali, anche per favorire l'operatività, nell'alveo della bilateralità, delle iniziative tese al rafforzamento e la promozione del lavoro sicuro, della tutela in azienda della sicurezza del lavoro e dei lavoratori .

Nello svolgimento delle funzioni dell'Osservatorio le parti potranno avvalersi di elaborazioni dati e statistiche prodotti da uffici ed enti pubblici, dalle istituzioni, nonché frutto di analisi e ricerche delle singole Associazioni e Organizzazioni.

Si concorda inoltre che l'Osservatorio sia un momento di elaborazione per un'azione congiunta nei confronti delle Istituzioni sulle seguenti tematiche:

- Mercato del lavoro, incontro domanda - offerta e contrasto al lavoro irregolare; appalti di servizi in raccordo con i competenti uffici e/o comitati, istituiti od istituendi, deputati alla valutazione delle problematiche concernenti l'emersione del lavoro sommerso ed alla gestione complessiva, a livello territoriale, della Legge n. 199/2016;
- Formazione professionale e formazione continua.
- Fabbisogni dei migranti occupati in agricoltura.

Le parti convengono di incontrarsi ed intervenire ogni qualvolta siano prospettate dalle parti controversie ex art. 88 CCNL 22 ottobre 2014.

Art. 6

APPALTI - MERCATO DEL LAVORO E LEGALITÀ

Le parti sociali si impegnano e si adopereranno, specie in sede di Osservatorio, a promuovere tra tutti

gli operatori la consapevolezza del sistema normativo e contrattuale definendo linee guida ed avvisi comuni tesi a definire, sulla base del dettato di cui all'art. 30 del vigente CCNL protocolli operativi affinché, qualora se ne ravvisi la necessità, le imprese agricole che intendano esternalizzare - mediante appalti o somministrazione - alcune fasi del processo produttivo, con esclusione dei lavori affidati a contoterzisti, siano tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o servizi nella propria azienda posseggano, oltre a quelli previsti dalla normativa di legge, adeguati requisiti. L'appaltatore:

- deve essere in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata;
- deve esercitare il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e assumersi il rischio di impresa;
- recepire i medesimi CCNL, i contratti territoriali e gli accordi di settore firmati con le parti sociali comparativamente più rappresentative;
- favorire la stabilità occupazionale del personale precedentemente occupato.

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

Tale strumento dovrà fondare la propria costruzione sui seguenti principi:

- l'affidamento in appalto di alcune fasi del processo produttivo presuppone che l'azienda committente abbia verificato che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale consona ed eserciti il potere (organizzativo e direttivo) nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il relativo rischio di impresa;
- la mera somministrazione di manodopera è ammessa unicamente nei limiti e nei casi previsti dalla legislazione vigente in materia e dalla contrattazione collettiva in agricoltura del settore privato e del settore cooperativo;
- a fronte del rischio di un impiego irregolare e/o fraudolento di questi strumenti contrattuali, ovvero ai fini della distinzione concreta tra appalto genuino ed interposizione illecita di lavoro, le Parti riconoscono l'importanza ed a tale proposito si adopereranno, affinché le aziende riconducano la verifica di congruità di certificazione in seno al sistema della bilateralità.

Le parti convengono, inoltre, nella logica testé delineata, sull'opportunità di valorizzare, in sede di Osservatorio, il monitoraggio dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto (con esclusione di quelli aventi ad oggetto lavorazioni meccaniche agricole – c.d. contoterzismo) attivati nel territorio provinciale, per i quali si farà riferimento alla relativa contrattazione collettiva.

Le aziende che attiveranno i suddetti contratti dovranno dare comunicazione **preventiva** in forma scritta e comunque entro e non oltre i 7 gg lavorativi successivi dall'inizio dei lavori, al sistema della Bilateralità (Osservatorio), fornendo i seguenti dati:

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

Le parti ritengono che è ruolo fondamentale della contrattazione collettiva nel contesto socio -

economico attuale, definire politiche di contrasto alla illegalità, esplicando la propria dinamica sul sistema normativo e di organizzazione del lavoro. In ogni caso il contratto di contoterzismo in agricoltura è escluso dalla presente normativa.

Art. 7

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE IN CRISI DI MERCATO PER LE PRODUZIONI ORTOFRUTTICOLE

Nel caso in cui il mercato delle produzioni ortofrutticole sia particolarmente pesante tale da configurarsi come situazione di vera e propria "crisi di mercato", **dovuta anche da emergenze di carattere climatico o fitopatologico**, e da compromettere sia la sopravvivenza delle coltivazione nelle aziende agricole che il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi, si conviene di istituire, presso il Servizio Provinciale Agricoltura e Alimentazione della Provincia di Ravenna, un luogo di incontro tra la parte datoriale e quella sindacale finalizzato a dimensionare la situazione congiunturale al fine di giungere alla definizione di interventi adeguati entro 5 giorni dalla richiesta aventi lo scopo di salvaguardare livelli di occupazione adeguati allo stato di crisi in atto. Le parti concordano che il dimensionamento dello stato di crisi del settore, sarà effettuato anche in considerazione dei costi di produzioni delle singole specie (pubblicati dal CRPV) e dei prezzi alla produzione registrati e pubblicati sui periodici bollettini dei principali enti del settore (ISMEA, mercato ortofrutticolo, Camere di Commercio); le parti concordano parimenti che il predetto dimensionamento, e le eventuali misure da intraprendere, anche sulla base del vigente CCNL, avverranno sulla base di specifici accordi aziendali o interaziendali con tutte le OOSS firmatarie del presente CPL ex art. 28 CCNL, a condizione che i soggetti coinvolti siano in possesso dei requisiti di regolarità contributiva e di rispetto degli accordi collettivi di primo e secondo livello.

L'incontro tra le parti sarà convocato dalla parte datoriale entro 5 giorni dal verificarsi delle situazioni sopra descritte.

Art. 8

FOR.AGRI

Le Parti convengono che un sistema di formazione professionale e continua sia basato sulla crescita professionale degli addetti, e finalizzato alla stabilizzazione dell'occupazione.

Nello svolgimento di attività formative per i lavoratori agricoli, in particolare si dovranno perseguire i seguenti obiettivi:

- attività di qualificazione e riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, non ché per lavoratori a rischio di esclusione del mercato del lavoro
- formazione volta alla valorizzazione del lavoro femminile
- progetti formativi sulla sicurezza del lavoro
- azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente
- progetti finalizzati alla valorizzazione ed al riequilibrio territoriale, settoriale o di interesse strategico.

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

Le Parti valuteranno inoltre, nell'ambito degli strumenti operativi individuati in seno alla implementanda bilateralità, azioni a livello territoriale, anche di carattere organizzativo e di raccordo con FOR.AGRI nazionale, idonee allo sviluppo della formazione dei lavoratori, in specie avuto riguardo ai temi della sicurezza del lavoro.

Art. 9

AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITÀ

Formazione professionale femminile

Con l'obiettivo di contrastare ogni forma di discriminazione basata sul genere, per favorire eguali condizioni economico normative sostanziali ed eliminare possibili differenze di retribuzione a scapito della componente femminile e nella consapevolezza che le politiche di pari opportunità devono agire sull'organizzazione del lavoro, favorendo un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali, alle lavoratrici sarà garantita, la possibilità di intraprendere percorsi formativi coerenti e sinergici con gli orientamenti dell'Osservatorio di cui all'art. del presente CPL .

Tali percorsi, oltre che essere correttamente retribuiti, saranno mirati all'acquisizione dei livelli qualificati e professionalizzati, in specie correlati e pertinenti rispetto alle figure di cui all'Area 1 e 2 del presente C.P.L., con l'obiettivo di ricoprire mansioni che determinino sia la crescita professionale che economica del personale femminile.

Estensione delle tutele per donne vittime di violenza di genere

Allo scopo di sostenere le donne lavoratrici vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 24 del D.lgs. 80/2015, viene inoltre riconosciuto alle lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, oltre il periodo di congedo retribuito di tre mesi, ulteriori nove mesi di garanzia di mantenimento del posto di lavoro da un anno dall'evento.

Nell'ambito delle politiche di Welfare contrattuale, si prevede, con effetto dal 1 gennaio 2022, il riconoscimento di un periodo di congedo retribuito, attraverso il riconoscimento di un indennizzo pari a 26 giornate lavorative in aggiunta a quanto già previsto per legge.

L'indennizzo sarà riconosciuto dal Fimav su richiesta e presentazione dell'apposita documentazione da parte della lavoratrice o di un soggetto delegato e corrisponderà al salario medio convenzionale provinciale 2021)

Inoltre, al termine del percorso di protezione, alla lavoratrice sarà garantito il diritto di riassunzione, nei termini di cui all'art. 12 del vigente C.P.L. e salvi diversi avviamenti in sostituzione.

Art. 10

Assunzione e contratto individuale

I lavoratori agricoli il cui rapporto di lavoro, a differenza di quello a tempo indeterminato, è caratterizzato dalla esecuzione di lavori di breve durata o di carattere stagionale, che in seguito saranno chiamati avventizi, sono retribuiti con paga oraria, e secondo quanto disposto dall'art. 13 del vigente CCNL. Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole

operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

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

Agli assunti per fase lavorativa o per più fasi lavorative il datore di lavoro garantirà l'occupazione per tutta la durata della fase per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche, da altre ragioni non imputabili al datore di lavoro. La fase lavorativa si considera comunque conclusa quando l'attività lavorativa produttiva aziendale sia sospesa per più di cinque giornate lavorative consecutive per cause diverse da quelle previste al capoverso precedente.

Gli operai avventizi verranno assunti per il periodo prevedibile di effettiva occupazione; pertanto agli stessi viene garantita la piena occupazione e retribuzione salvo i casi di forza maggiore per i quali si fa riferimento all'art. 13 del vigente C.C.N.L. e all'art. 12 del presente CPL, ultimo comma, quali, in via esemplificativa, cause non imputabili al datore di lavoro, esigenze di mercato, tecnico produttive tali da non consentire l'esaurimento della fase come programmata od usuale, calo negli ordinativi di consegna, avversità atmosferiche, carenza di lavoro per calamità, assenza per malattia, infortunio, maternità, rientro di unità attive, scambio di manodopera.

Nei casi previsti dall'Art. 14 del CCNL dovrà essere redatto, firmato e scambiato tra datore di lavoro e lavoratore un contratto individuale secondo la modulistica che sarà definita tra le parti, contenente, oltre alle eventuali condizioni di miglior favore, le precise generalità del datore di lavoro e dell'operaio, l'esatta denominazione ed ubicazione dell'azienda, l'orario di lavoro aziendali previsto e le seguenti indicazioni:

- data di assunzione
- periodo di prova
- qualifica del lavoratore
- trattamento economico
- durata del periodo della fase lavorativa (se avventizio)
- giornate di lavoro presunte (se avventizio)
- Alloggio se previsto (secondo gli standard minimi previsti dalla normativa)
- Tipologia contrattuale ex art. 21 lettera b) o c) del vigente CCNL.

Le parti, ove lo ritengono opportuno, possono farsi assistere nelle stipulazioni del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

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

Sulla base di quanto previsto all'art. 9, comma 11, del D.L. 8 giugno 2013, n. 76 (convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2013, n. 99) nell'ambito del presente CPL è introdotta la possibilità della Assunzione Congiunta, anche al fine di stabilizzare l'occupazione.

Le imprese agricole, 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 di 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 per cento di esse sono imprese agricole.

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

Il lavoratore sarà inquadrato nel settore agricolo quando la prestazione lavorativa risulti essere riconducibile alle mansioni del settore agricolo, come normato dal vigente CCNL e in relazione al

presente CPL, sottoscritto dalle organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti.

Art. 11

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti concordano nell'utilità della previdenza integrativa e nell'obiettivo di incrementare l'adesione dei lavoratori al Fondo Pensione Complementare "AGRIFONDO", pertanto al momento dell'assunzione, insieme al modulo per la scelta di destinazione del TFR, le aziende consegneranno a tutti i lavoratori la nota informativa sintetica di AGRIFONDO.

In caso di adesione del lavoratore ad AGRIFONDO è fatto obbligo all'azienda di spedizione del modulo.

Art. 12

PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1° (Specializzato Super, Specializzato A, Specializzato);
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2° (Qualificato Super, Qualificato A);
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3° (Comune A, Comune).

L'operaio assunto con contratto a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

Art. 13

CONVENZIONI

Le parti convengono di favorire quelle aziende che intendono costituirsi un proprio organico aziendale per una loro migliore programmazione degli investimenti, una più razionale organizzazione del lavoro, ed inoltre dare la possibilità al personale dipendente di acquisire maggiore professionalità e certezza occupazionale.

La costituzione degli organici aziendali potrà avvenire, in via preferenziale, stante l'attuale normativa, attraverso le convenzioni.

Le parti confermano la volontà contrattuale di valorizzare l'istituto della "Convenzione" di cui all'Art. 28 del CCNL del 22 ottobre 2014 e convengono sulla potenzialità di tali pattuizioni, in quanto ritengono tale istituto 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.

Le parti si adopereranno per sensibilizzare ed agevolare la stipulazione delle convenzioni sulla base di quanto previsto dagli articoli 21 e 28 del CCNL del 22/10/2014. A tale scopo verranno coinvolte le

istituzioni locali preposte.

Le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontreranno per l'esame preventivo delle proposte di convenzione presentate dalle aziende.

Le proposte di convenzione, anche interaziendali/intersettoriali, dovranno essere conformi alla modulistica in allegato, che costituisce parte integrante del presente accordo e potranno contenere norme in materia di distribuzione dell'orario di lavoro su base giornaliera, settimanale e mensile, individuazione dei periodi della prestazione, tempi di avviamento e mansioni dei singoli lavoratori assunti.

Entro 15 giorni prima della scadenza della convenzione, a richiesta di una delle parti, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontreranno per verificare l'andamento dei programmi di assunzione, l'andamento delle produzioni, le eventuali ulteriori necessità di avviamento o le ragioni sottese alla riduzione della forza lavoro sulla base dell'andamento aziendale sia economico che culturale e produttivo nonché il livello professionale raggiunto dai singoli dipendenti.

Art. 14

RIASSUNZIONE

Le parti convengono che il diritto di precedenza per il personale a tempo determinato è riconosciuto per rapporti di lavoro con durata definita, all'atto dell'assunzione, per almeno quattro mesi presso la stessa azienda, anche con avviamenti distinti e unicamente per le mansioni concretamente rese nell'ambito dell'avviamento.

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

Fermo restando quanto sopra il diritto di riassunzione impegna le aziende a dare priorità ai lavoratori, che abbiano già svolto nell'ambito dell'avviamento di cui sopra almeno 60 giorni di lavoro nell'anno solare precedente tenendo altresì conto della professionalità e della anzianità di servizio; in caso di diminuzione dell'occupazione e/o in caso di avviamento al lavoro scalare verranno avviati per primi i lavoratori con il maggior numero di giornate nell'anno precedente e parimenti verrà cessato il rapporto per ultimi in caso di fine lavori.

In ogni caso il diritto di riassunzione è limitato al numero di giornate di lavoro effettuate nell'anno precedente all'esercizio del diritto nell'ambito della mansione effettivamente svolta ed oggetto dell'esercizio della facoltà di precedenza.

Il diritto di riassunzione potrà essere fatto valere anche dai lavoratori, che nell'anno immediatamente precedente in quello in cui avviene la riassunzione, non abbiano prestato attività nell'Azienda per cause indipendenti dalla volontà delle parti quali carenza di lavoro per calamità, assenze per malattia, infortunio, maternità, congedi parentali comprovati con specifica documentazione.

Non si estingue il diritto di riassunzione nel caso di maternità, malattia, infortunio.

Ai lavoratori stagionali che hanno svolto presso l'azienda per almeno due anni un numero di giornate pari o superiori a 101 annue, con la riassunzione, sarà garantita l'occupazione per un numero minimo di giornate uguale a quelle svolte nell'anno precedente, fatte salve le cause indipendenti dalla volontà delle parti quali: cause di forza maggiore, avversità atmosferiche, carenza di lavoro per calamità, assenza per malattia, infortunio, maternità.

ART. 15 CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

A integrazione dell'art. 27 del CCNL, si precisa che nella provincia di Ravenna gli operai agricoli si classificano in tre aree professionali così come segue:

AREA 1	AREA 2	AREA 3
Specializzato Super	Qualificato Super	Comune A
Specializzato A	Qualificato A	Comune
Specializzato	Qualificato	

8° Livello

Specializzato "Super"

DECLARATORIA

Appartengono al livello i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche e particolari competenze, conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere, con piena e responsabile autonomia esecutiva, iniziativa ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione, svolgendo altresì, quando necessario, anche per delega del datore di lavoro o del personale sovraordinato, mansioni di indirizzo e coordinamento, vigilanza, controllo del personale in forza.

- *Innestatore / potatore;*
- *Fecondatore;*
- *Responsabile incubatoio;*
- *Operatore laboratorio;*
- *Conduttore Responsabile di serre, stalle, impianti irrigui computerizzati;*
- *Conduttore e meccanico, manutentore di macchine operatrici complesse e a cantieri riuniti;*
- *Potatore "artistico ornamentale" di piante;*
- *Giardiniere progettista; giardiniere acrobatico che, con l'ausilio di funi, esegue potature in altezza;*
- *Istruttore ippico;*
- *Responsabile con ruolo di coordinamento nei centri estivi, agrinido e fattorie didattiche con documentata esperienza in campo educativo;*
- *Responsabile del governo della barca in attività di acquacoltura / piscicoltura ed allevamento ittico.*

Sono parimenti classificati al livello i lavoratori che svolgono altre similari prestazioni con contenuto professionale omologo e/o mansioni analoghe non diversamente specificate.

7° Livello

Specializzato A

DECLARATORIA

Appartengono al livello i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche competenze, conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere, con responsabilità, in autonomia esecutiva ed iniziativa operativa, lavori richiedenti specifica specializzazione.

- *Potatore esperto;*
- *Innestatore esperto;*
- *Vivaista, addetto alla potatura, alla semina ed al trapianto;*
- *Conduttore di trattori e macchine semoventi in genere;*
- *Addetto esperto agli allevamenti zootecnici;*
- *Cantiniere esperto;*
- *Magazziniere;*
- *Addetto esperto per l'installazione di impianti di arboree e di strutture antigrandine di serre e tunnel;*
- *Conduttore di impianti di irrigazione;*
- *Addetto esperto in lavori di squadratura e livellatura di terreni e rete scolante;*
- *Addetto esperto in Frigor ortofrutticoli;*
- *Responsabile di sala / reparto / frigorista;*
- *Carrellista di mezzi motorizzati addetto alle celle frigorifere;*
- *Magazziniere (con compito del carico e scarico della merce e della compilazione del registro di carico e scarico quantitativo e qualitativo della merce stessa);*
- *Addetto alle gradazioni;*
- *Cantiniere;*
- *Meccanico / idraulico / falegname esperto;*
- *Addetto attività ittica - Acquacoltura/piscicoltura e allevamento ittico;*
- *Motorista e/o capo pesca;*
- *Operatore di centri ricreativi con funzione di educatore*
- *Responsabile mungitore di stalle dotate di sistemi robotizzati*
- *addetti specializzati A al magazzino/serra/cantina/stalle*

Sono parimenti classificati al livello i lavoratori che svolgono altre simili prestazioni con contenuto professionale omologo e/o mansioni analoghe non diversamente specificate.

6° Livello

Specializzato

DECLARATORIA

Appartengono al livello i lavoratori in possesso di titolo o di particolari e specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere, con responsabilità, in esecuzione delle disposizioni loro impartite ovvero sotto la guida del datore o del personale superiore e/o gerarchicamente responsabile, con relativa autonomia e iniziativa, lavori mansioni e/o compiti specifici richiedenti adeguata specializzazione.

- *Aiuto cantiniere*
- *Coordinatore di attività venatoria*
- Autista di autotreni ed autoarticolati
- Addetti a mezzi operatori non controllabili dal mezzo trainante; Potatura viti nelle alberate e nei vigneti
- Addetti alla pesatura, classificazione pollame macellato in allevamenti zootecnici
- Addetti a Frigor ortofrutticoli con mansioni di capo banco; pesatore; carrellista di mezzi motorizzati; chiamata campioni conferimento e campionatura
- Addetti in *cantine aziendali con mansioni di pesatura*; al funzionamento delle macchine della vinificazione (torchio, garolla, pigiadiraspatrice, pressa, ecc.) alle consegne esterne con rendiconto del relativo movimento; aiuto cantiniere; Prelievo campioni e lettura mostimetro.
- Addetti in incubato con responsabilità del funzionamento delle incubatrici, della selezionatura e speronatura, dell'incubazione o schiusa uova, della preparazione del vaccino
- Conduttore di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi
- Coordinatore di attività venatoria
- Addetto ad attività di acquacoltura/piscicoltura e allevamento ittico , marinaio polivalente.
- addetti specializzati al magazzino/serra/cantina/stalle

Sono parimenti classificati al livello i lavoratori che svolgono altre simili prestazioni con contenuto professionale omologo e/o mansioni analoghe non diversamente specificate.

NOTA A VERBALE N. 1

Si intende che i lavoratori specializzati addetti alla guida, al funzionamento e alla conduzione di trattori o macchine semoventi in genere o mezzi meccanici operanti nel campo, negli allevamenti zootecnici, nelle cantine, nei frigoriferi e nei disidratatori, devono essere in grado di assicurare il normale funzionamento degli stessi e di provvedere alla normale manutenzione, non che alle elementari riparazioni o interventi possibili sul posto di lavoro al fine di impedire soste ingiustificate o, comunque evitabili.

5° Livello

Qualificato "Super"

DECLARATORIA

Appartengono al livello i lavoratori che, sotto la guida del datore di lavoro ovvero l'indirizzo del personale superiore e/o gerarchicamente responsabile, e comunque in esecuzione delle disposizioni loro impartite svolgono, con responsabilità compiti esecutivi variabili relativamente complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di adeguata formazione o pratica.

PROFILI

Addetti ad operazioni di raccolta con confezionamento sul campo; Potatura ulivo, Controllo e

manutenzione ordinaria di impianti di irrigazione.

Addetto allevamento selvaggina; Guardia giurata venatoria.

Addetti alle incubatrici, selezionatura e speratura, incubazione e schiusa uova e vaccinazioni, con incarichi di responsabilità

Addetti alla custodia in allevamenti zootecnici, con funzione di controllo di base in assenza e sostituzione del responsabile del normale andamento della struttura.

Addetti alla Manutenzione del verde, Giardiniere generico, addetto a lavori di rifinitura, potatura, sagomatura di siepe o arbusti di altezza non superiore a 3 metri mediante uso di scale, anche con l'uso di motosega o decespugliatore con motore a scoppio

Autista di furgoni cabinati e non con portata inferiore ai 30 q.li

Addetto a lavori di manutenzione ordinaria di corti coloniche, manufatti di pertinenza aziendale e fabbricati ad uso agricolo

Addetti in via prevalente alla conduzione guida carro raccolta

Sono parimenti classificati al livello i lavoratori che svolgono altre similari prestazioni con contenuto professionale omologo e/o mansioni analoghe non diversamente specificate.

4° Livello.

Qualificato A

DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori che, sotto la guida del datore di lavoro ovvero l'indirizzo del personale superiore e/o gerarchicamente responsabile, e comunque in esecuzione delle disposizioni loro impartite svolgono, con responsabilità 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.

PROFILI

Addetti agli allevamenti zootecnici per il del governo e della custodia dei bovini, equini, suini, ovini, pollame, addetto alla somministrazione di alimenti di qualsiasi specie con la osservanza dei criteri di razionamento e dosaggio stabiliti dalla direzione aziendale; addetti alla disinfestazione locali di allevamento con mezzi meccanici; strigliatura con striglia elettrica; segnalazione soggetti che non mangiano o sospetti di malattia; somministrazione alimenti di qualsiasi specie con la osservanza di criteri di razionamento e dosaggi stabiliti dalla direzione; raccolta uova con suddivisione, anche se effettuata sul banco. Carico e scarico polli. Addetti ai lavori negli incubatoi senza incarichi di responsabilità; addetti al carico e scarico pulcini.

Addetti all'allevamento in stalle destinate alla produzione della carne.

Addetti alla cavatura piante da vivaio con preselezione in campo; Tiratura viti nelle alberate e nei vigneti; Operatore alla tagliola per piante da vivaio; Sfogliatura marze e piantine per il vivaio;

Condizionamento piantine (fragole, tabacco, bietole porta seme, ecc.) per il trapianto; Concimazione localizzata effettuata a mano; Trapianto fragole, pomodori, tabacco, bietole portaseme, a mano o a macchina; Manipolazione foraggio; Roncatura e slupatura olivi; Sistemazione e copertura tunnel e serre.

Condizionamento e trapianto, anche in laboratorio

Addetti ai magazzini e Frigor ortofrutticoli *per la* selezione, confezione, cernita, calibratura, incassettatura, timbratura, legatura, inchiodatura; consegna merce venduta, addetto al materiale (imballaggio e incarto) e alle relative operazioni di ricevimento, consegna e riconsegna; addetto alla entrata e all'uscita del personale e alle relative annotazioni; custode.

Addetti in Cantine aziendali al controllo, prima dell'imbottigliamento, dei vuoti lavati; prelievo campioni e lettura mostimetro; addetti alla catena meccanica di imbottigliamento, alla tappatrice, alla etichettatura.

Addetti alle incubatrici, selezionatura e speratura, incubazione e schiusa uova e vaccinazioni, senza incarichi di responsabilità

Addetti in Aziende faunistiche venatorie alla distribuzione mangime.

Marinaio semplice addetto in aziende di acquacoltura/piscicoltura e allevamento ittico.

Addetti ad attività di Manutenzione del verde per lo sfalcio e pulizia argini e cigli stradali con decespugliatore.

DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori che, sotto la guida del datore di lavoro ovvero l'indirizzo del personale superiore e/o gerarchicamente responsabile, e comunque in esecuzione delle disposizioni loro impartite svolgono, con responsabilità 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.

PROFILI

3° Livello

Qualificato

DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori che, sotto la guida del datore di lavoro ovvero l'indirizzo del personale superiore e/o gerarchicamente responsabile, e comunque in esecuzione delle disposizioni loro impartite svolgono, con responsabilità compiti esecutivi variabili non complessi e relativamente semplici, anche a carattere polifunzionale, per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

PROFILI

Aiuto addetto a compiti di supporto ed assistenza in attività colturali varie e generiche di campagna, in allevamento, in magazzino.

Aiuto patate

Addetto alla consegna in attività di vendita diretta

Sono parimenti classificati al livello i lavoratori che svolgono altre simili prestazioni con contenuto professionale omologo e/o mansioni analoghe non diversamente specificate.

Le parti si danno atto, stante la nuova ridefinizione categoriale del livello, della necessità di provvedere, in sede di stesura, alla rideterminazione del livello salariale e tariffario sulla base dei prevalenti **CCNL e CPL e comunque secondo accordi già definiti.**

AREA 3

2° Livello

Comune A

DECLARATORIA

Appartengono al livello i lavoratori addetti a mansioni ordinarie e di carattere esecutivo e non richiedenti specifici requisiti professionali.

Addetti alle pulizie in corte colonica, cantina e magazzino.

Addetti con qualifica di Mozzo in aziende di acquacoltura/piscicoltura e allevamento ittico.

Addetti al diradamento; Raccolta prodotti ortofrutticoli in genere con selezione e cernita/controllo e calibratura e/o confezionamento (pesche, nettarine, perocche, uva da vinificazione; olive con distacco a mano); Diradamento e passatura delle colture erbacee; Lavori di svallo e spostamento di manufatti, tubature e condutture; Lavori forestali: aperture buche in terreno breccioso o roccioso; Zappature pesanti su polloni; Lavori manuali di carico, scarico, stivaggio e accatastamento di prodotti vari; Diserbamento scoline, aree morte in genere, anche in vivaio; Sboccatura manuale dei fossi e scoline, lavori di paletto e badile; Mietitura a mano e manipolazione cereali e semenzine in campo; Estrazione e carico manuali bietole; Svallo a mano, per messa a dimora a mano palloni di cemento per armatura primaria filari e vigneti; Capitozzatura e potatura tutori; Semina e trapianto a mano-macchina con planet o cartolina e alveolo; Esecuzione Zappatura sotto tunnel o serre, anche in vivaio; Impalatura viti e pomodori; Conta piante e legature mazze e innesti; conta piante, taglio e reimpianto in laboratorio.

Addetti alla conduzione guida carro raccolta non prevalente

Preparazione capi da macello

Personale ausiliario in centri ricreativi

Animatore nelle fattorie didattiche

Allevamenti zootecnici: Raccolta massiva delle uova e loro sistemazione nei contenitori con sola separazione del rotto; prelievo dall'aia, silos, magazzino aziendale di paglie, foraggi, polpe,

sottoprodotti, insilati, mangimi, con operazioni di carico, stivaggio e scarico nella stalla o nelle tramogge e mangiatoie per alimentazione "a volontà" anche con più alimenti; scarico manuale sacchi farine e mangimi arrivo in azienda: carico e accatastamento letame; essiccamento pollina; Disinfestazione manuale dei locali di allevamento anche con pulizia e lavaggio.

Frigor ortofrutticoli: Stivaggio in vagone o autofrigor della merce confezionata; conduzione dei carrelli a mano; lavori di carico e scarico con esclusione del "platò".

Cantine aziendali: Pulizia locali anche con lavaggio; lavaggio bottiglie senza controllo del lavato; etichettatura a mano; Scarico a mano uve; carico a mano vinacce; carico e scarico cestelli di bottiglie piene e damigiane; solforazione vino; stasatura; lavaggio vasche.

Disadratori erba medica: Prelievo sacchi di farina dalla catasta; carico e stivaggio sul veicolo; Accatastamento sacchi.

Sono parimenti classificati al livello i lavoratori che svolgono altre similari prestazioni con contenuto professionale omologo e/o mansioni analoghe non diversamente specificate.

1° Livello

Comune

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti a mansioni di carattere meramente esecutivo, generiche e semplici, non richiedenti particolari requisiti professionali o curricolari secondo i seguenti profili e/o mansioni:

- Lavoratori al primo ingresso in azienda per un periodo massimo di 12 mesi e/o comunque sino alla effettuazione di 78 giornate di effettivo lavoro, indipendentemente dalle mansioni di assunzione;
- Lavoratori esclusivamente addetti alla raccolta generica di prodotti agricoli anche ortofrutticoli alla rinfusa, senza selezione e cernita/controllo e calibratura e/o confezionamento.
- Addetti generici di magazzino, serra, stalle e cantina, per lavori di assistenza e sorveglianza, anche in presenza di impianti automatici o semiautomatici di lavorazione, addetti a mansioni esecutive per la alimentazione/carico/scarico delle merci negli impianti di lavorazione, addetti alla pulizia di impianti e ambienti di lavoro.

Sono parimenti classificati al livello i lavoratori che svolgono altre similari prestazioni con contenuto professionale omologo e/o mansioni analoghe non diversamente specificate.

IMPEGNO TRA LE PARTI

La necessità di migliorare l'efficienza e la sostenibilità delle imprese agricole, attraverso la digitalizzazione a tutti i livelli della filiera appartenenti al settore, è indubbio che porti con se degli enormi vantaggi compreso la creazione di nuovi posti di lavoro ad alto contenuto tecnologico e di

specializzazione.

Per questo motivo, per garantire la corretta applicazione del presente CPL, le parti riconoscono l'Osservatorio quale luogo di analisi per eventuali aggiornamenti di nuove mansioni da apportare all'attuale classificazione.

Norma transitoria sperimentale

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti pur valutando il contratto di apprendistato lo strumento principale per qualificare l'occupazione giovanile, a fronte del cambio generazionale e consentire alle aziende percorsi formativi volti alla stabilizzazione e occupazione di lavoratori sempre più specializzati, condividono di armonizzare all'interno del CPL quanto già previsto dall'accordo nazionale del 23 febbraio 2017 (all.10 al CCNL), per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e di mestiere; fermo restando quanto già disciplinato dal CCNL operai agricoli e florovivaisti, in materia, le parti condividono la necessità di individuare, in via sperimentale ed in linea con le specificità colturali del territorio, percorsi formativi diversi ed ulteriori legati all'area 1 e area 2 della classificazione prevista dal C.P.L..

Le lavorazioni interessate alla sperimentazione dei nuovi percorsi formativi sono:

- potatura degli alberi da frutta;
- potatura viti/vigneti;
- conduzione di macchine operatrici agricole semoventi;
- lavorazioni con elevata responsabilità in magazzino, serre, cantine, stalle.

Al riguardo le parti convengono altresì, al fine di supportare le attività formative aziendali di cui alla presente normativa sperimentale di dare impulso alle attività formative di cui all'art. 15 del presente C.P.L., sviluppando l'adesione al FOR.AGRI, ed in raccordo con la Cassa FIMAV -EBAT, implementando opportune linee formative come individuate anche con il supporto dell'Osservatorio di cui all'art. 3 del presente C.P.L.

La presente normativa transitoria conserva la propria validità per il periodo di vigenza ed applicazione del presente C.P.L.

Le parti individuano, rispetto alla predetta norma sperimentale, altresì linee operative di carattere programmatico, come da allegato al C.P.L..

Personale avviato per inserimento professionalizzante e/o in percorso formativo.

La parti nell'intento di qualificare, da un lato, l'occupazione nel settore degli operai agricoli, mediante un incremento dell'occupazione e, dall'altro, consentire alle aziende di disporre di lavoratori da occupare e stabilizzare, nelle forme contrattualmente vigenti, per lo svolgimento di lavorazioni quali:

- la potatura degli alberi da frutto,
- potatura viti/vigneti
- la conduzione di macchine agricole e mezzi meccanici,

- lavorazioni in magazzino/serre/ cantine/stalle,

necessitanti formazione specifica, indirizzo e controllo, con attribuzione classificatoria adeguata alla qualità iniziale della prestazione professionale, convengono una nuova definizione classificatoria di tale personale secondo quanto appresso :

⌚ Potatore in inserimento professionalizzante e/o in percorso formativo: gli operai addetti alla potatura degli alberi da frutto, mansione per la quale si prevede d'ordinario l'inquadramento al 7° livello, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori con sicurezza ed autonomia, che necessitano di specifica formazione, indirizzo e controllo, sono assunti, a termine, ex art. 21 CCNL, con inquadramento al 5° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 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 6° livello parametrico per un massimo di ulteriori n° 52 giornate ed al superamento, al 7° livello, sulla base della professionalità acquisita.

⌚ Potatore in inserimento professionalizzante e/o in percorso formativo: gli operai addetti alla potatura viti, mansione per la quale si prevede d'ordinario l'inquadramento al 6° livello, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori con sicurezza ed autonomia, che necessitano di specifica formazione, indirizzo e controllo, sono assunti, a termine, ex art. 21 CCNL, con inquadramento al 4° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 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 5° livello parametrico per un massimo di ulteriori n° 52 giornate ed al superamento, al 6° livello, sulla base della professionalità acquisita.

⌚ Conduttore di macchine agricole e/o mezzi meccanici in inserimento professionalizzante o formativo: gli operai, assunti a termine ex art. 21 CCNL, addetti alla conduzione di mezzi meccanici per lo svolgimento di lavorazioni riconducibili alle mansioni indicate al 7° livello parametrico ex articolo 13 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di autonomia esecutiva, e che necessitano di indirizzo e controllo, verranno inquadrati al 5° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 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 6° livello parametrico per ulteriori 52 giornate; al superamento verranno inquadrati nel livello parametrico 7° e relativo alla mansione svolta, sulla base della professionalità acquisita.

Al termine di periodo di inserimento professionalizzante formativo di cui sopra, che non potrà in alcun caso superare le 104 giornate di lavoro effettivo, per il raggiungimento del requisito degli obiettivi di professionalizzazione previsti, il lavoratore interessato acquisirà il diritto alla riassunzione, come previsto dall'art. 12 del presente C.P.L. e ciò per la mansione in concreto svolta nell'ambito dell'inserimento professionalizzante e formativo; sono fatte salve le cause indipendenti dalla volontà delle parti quali: cause di forza maggiore, avversità atmosferiche, carenza di lavoro per calamità.

⌚ Addetto al magazzino / serra / cantina/stalle: gli operai addetti ed assunti a termine ex art. 21 CCNL, per lo svolgimento di mansioni indicate al 7° livello parametrico ex articolo 13 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di sicura autonomia esecutiva, e che necessitano di specifica formazione, indirizzo controllo verranno

inquadri al 5° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda; al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 6° livello parametrico per ulteriori 38 giornate; al superamento verranno inquadri nel livello parametrico 7° e relativo alla mansione svolta, secondo la professionalità acquisita.

🕒 Addetto al magazzino / serra / cantina/stalle: gli operai addetti ed assunti a termine ex art. 21 CCNL, per lo svolgimento di mansioni indicate al 6° livello parametrico ex articolo 13 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di sicura autonomia esecutiva, e che necessitano di specifica formazione, indirizzo controllo verranno inquadri al 4° livello parametrico fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda; al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 5° livello parametrico per ulteriori 38 giornate; al superamento verranno inquadri nel livello parametrico 6° e relativo alla mansione svolta, secondo la professionalità acquisita.

Al termine di periodo di inserimento professionalizzante formativo, che non potrà in alcun caso superare le 90 giornate di lavoro effettivo, per il raggiungimento del requisito degli obiettivi di professionalizzazione previsti, il lavoratore interessato acquisirà il diritto alla riassunzione, come previsto dall'art. 12 del presente C.P.L. e ciò per la mansione in concreto svolta nell'ambito dell'inserimento professionalizzante e formativo; sono fatte salve le cause indipendenti dalla volontà delle parti quali: cause di forza maggiore, avversità atmosferiche, carenza di lavoro per calamità.

Art. 16

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

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

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- a) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli articoli 21 e 22 del vigente CCNL;
- b) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli articoli 21 e 22 del vigente CCNL;
- c) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Art. 17

Le parti considerate l'attuale livello tecnico e professionale raggiunto dall'agricoltura provinciale e la plastica inadeguatezza della norma previgente (vedi art. 15 CPL 22 maggio 2017) si impegnano a rivedere l'articolato entro il 31 dicembre 2021.

Le parti stante quanto sopra riproducono il testo previgente.

INDENNITÀ PER LAVORI DISAGIATI E PESANTI

Ai lavoratori assunti a tempo determinato verrà riconosciuta una indennità di 0,32 € orarie in aggiunta alla normale retribuzione per le ore prestate nello svolgimento di lavori disagiati e/o pesanti, come previsto dall'art. 64 del CCNL del 6 luglio 2006. Resta in vigore quanto già previsto dal CIPL del 19-9-88 circa i regimi di orario da riconoscere ai lavoratori addetti a tali mansioni. I lavori per i quali viene corrisposta l'indennità sono i seguenti:

Disagiati

Campo: - Lavori di svallo e spostamento di manufatti, tubature e condutture - Lavori forestali: aperture buche in terreno breccioso o roccioso; - Zappatura pesante su polloni - Lavori manuali di carico, scarico, stivaggio e accatastamento di prodotti vari - Sboccatura manuale dei fossi e scoline, lavori di paletto e badile - Mietitura a mano e manipolazione cereali e semenzine in campo - Estrazione e carico manuali bietole - Svallo a mano, per messa a dimora a mano palloni di cemento per armatura primaria, filari e vigneti - Capitozzatura e potatura tutori - Semina a mano - macchina con planet o cariolina - Zappatura manuale sotto tunnel o serre Impalatura viti e pomodori.

Allevamenti zootecnici - Scarico manuale sacchi farine e mangimi arrivo azienda - Carico e accatastamento letame - Essiccamento pollina - Disinfestazione manuale dei locali di allevamento anche con pulizia e lavaggio.

Cantine aziendali - Scarico a mano uve - Carico a mano vinacce - Carico e scarico cestelli di bottiglie piene e damigiane - Solforazione vino - Stasature - Lavaggio vasche.

Frigor ortofrutticoli - Stivaggio in vagone o autofrigor della merce confezionata - Conduzione dei carrelli a mano - Lavori di carico e scarico con esclusione dei "platò".

Disidratatori erba medica - Prelievo sacchi farina dalla catasta - Carico e stivaggio sul veicolo - Accatastamento sacchi.

Art 18

RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA, CAMBIAMENTO DI MANSIONE, PASSAGGIO DI QUALIFICA E MODALITÀ RETRIBUZIONE AVVENTIZI

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore, valgono le norme legislative in materia di collocamento e la classificazione del presente CPL.

La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione.

Gli operai specializzati, qualificati divenuti tali presso l'azienda o come tali assunti dalla stessa, conservano per tutta la durata del rapporto il diritto al trattamento economico relativo alla loro qualifica, anche se per esigenze dell'azienda stessa vengono adibiti a prestazioni inferiori.

Analogamente, quando per esigenze aziendali gli stessi operai vengono adibiti a lavori propri della qualifica o gruppo superiore, hanno diritto al relativo trattamento economico, limitatamente alla durata di tali specifiche prestazioni.

Agli avventizi d'azienda con oltre 101 giornate sarà riconosciuta la retribuzione relativa alla qualifica posseduta (si intendono lavoratori che hanno svolto minimo 101 giornate presso la stessa azienda).

Tutti gli altri lavoratori sono retribuiti ed inquadrati con la tariffa, prevista dalla classificazione del presente CPL per la mansione svolta, fatto salvo quanto previsto dall'art. 19 sulla prima assunzione ex CPL 7 giugno 2015, nei limiti di quanto previsto in ragione della norma transitoria di cui all'art. 13 del presente CPL.

Art. 19

ORARIO DI LAVORO

Il presente articolo regola l'orario di lavoro come previsto dall'Art. 34 del CCNL, per tutti i comparti ad esclusione degli agriturismi, per i quali si applica quanto previsto dall'Art. 18 del presente CPL, e quanto previsto dal punto relativo alla banca ore di cui al presente articolato. Eventuali diverse formulazioni dell'orario di lavoro aziendale, visto l'articolo 34 secondo comma del CCNL vigente, formeranno oggetto di convenzione aziendale da stipularsi con le OOSS.

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali ed è così distribuito: 7 ore giornaliere dal lunedì al venerdì compreso, mentre nella giornata del sabato è limitato a 4 ore da effettuarsi nella mattinata entro le ore 12.

Il lavoro eventualmente eseguito dopo la quarta ora del sabato, sia prima che dopo le ore 12, sarà

considerato straordinario e retribuito con la maggiorazione del 35%.

Per i lavoratori avventizi (non d'azienda) l'orario di cui sopra è valido per tutto il periodo dell'anno.

Per i salariati fissi e gli avventizi d'azienda l'orario di lavoro sarà di 44 ore settimanali dal 1° giugno al 30 settembre, con un massimo di un'ora al giorno per 56 giornate nell'ambito della flessibilità di cui all'art. 34 del CCNL

Il recupero totale delle ore effettuate oltre le 39 settimanali nel periodo 1° giugno - 30 settembre viene effettuato dal 1° novembre al 31 gennaio con un orario di 35 ore settimanali così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì. Ai fini previdenziali e salariali per i salariati fissi saranno considerati 6 giorni. Per gli avventizi d'azienda invece, la copertura previdenziale per la sesta giornata, si avrà solamente quando l'ordinario orario di lavoro settimanale (39 ore) viene effettuato su 5 giorni.

Per i salariati fissi, in caso non sia possibile effettuare totalmente il recupero delle ore lavorate in più (ferie, malattie, ecc.) o in meno, le parti interessate potranno definirlo con un orario settimanale diverso o altre modalità. Per quanto riguarda il recupero delle ore di flessibilità da parte degli avventizi d'azienda, se a fine rapporto questo non fosse stato interamente possibile, l'azienda e il lavoratore concorderanno le modalità del recupero stesso. Nelle aziende in cui si effettua la settimana corta l'orario di lavoro è distribuito nel modo seguente: dal lunedì al giovedì ore 8 giornaliere; al venerdì ore 7 giornaliere.

BANCA ORE

Per gli operai a tempo indeterminato e per gli operai a tempo determinato di cui all'art. 21 lett. B) e c) del vigente C.C.N.L., sarà istituita la "Banca ore".

Nei casi 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 può optare mediante richiesta scritta e nell'ambito del calendario annuo, per l'accantonamento delle ore medesime in una "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 L.U.L.

Resto inteso che le ore accantonate, fatte salve le condizioni di miglior favore, daranno diritto alla maggiorazione prevista dal CCNL e del presente CPL.

Norma transitoria

La normativa di cui sopra, ad esclusione della flessibilità vale anche per il personale degli allevamenti zootecnici.

In ogni caso quando il lavoro di stalla impegni l'operaio addetto per meno di 39 ore settimanali, il datore di lavoro potrà adibire l'operaio stesso ad altre attività aziendali fino al compimento dell'orario.

Per i lavoratori studenti valgono le norme di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Gli operai sono tenuti a presentarsi al posto di lavoro nell'ora indicata dall'azienda.

L'inizio, il termine, le eventuali interruzioni intermedie del lavoro, vengono stabiliti in accordo tra aziende e lavoratori.

La definizione della settimana lavorativa su 5 o 6 giorni sarà stabilita dall'azienda di comune accordo con i lavoratori interessati e sarà soggetta alle seguenti limitazioni: - esclusione dalla settimana corta degli OTI addetti alla custodia e/o allevamenti di animali in genere.

Nei periodi di effettuazione della settimana corta, qualora per particolari inderogabili esigenze aziendali fosse necessario lavorare il sabato, nelle prime 4 ore sarà corrisposto lo straordinario del 25%.

Nota a verbale

- a) negli allevamenti zootecnici, quando non fosse eventualmente possibile ultimare il lavoro di stalla nelle 4 ore del sabato entro le 12 e il datore di lavoro si trovasse, quindi, nell'inderogabile necessità di utilizzare il personale fisso anche nel pomeriggio, sarà corrisposta, oltre la retribuzione mensile, un'ulteriore retribuzione per le ore effettuate dopo le 12, maggiorata del 35%. Il lavoro effettuabile nel pomeriggio del sabato dopo le 12 non potrà superare le ore 2;
- b) al fine di assicurare il godimento del riposo settimanale, del sabato pomeriggio, delle festività ed il rispetto dell'orario di lavoro nelle stalle con più dipendenti, nei frigoriferi, nei disidratatori ed attività analoghe, si riconosce la necessità di stabilire turni tra gli operai a tempo indeterminato o con idonee sostituzioni con operai avventizi, nella salvaguardia del minimo necessario di funzionalità dell'attività. Le parti assumono altresì l'impegno di ricercare soluzioni atte a consentire anche all'addetto unico negli allevamenti e simili, il godimento del sabato pomeriggio, delle festività e del riposo settimanale.

Art. 20

RIPOSO SETTIMANALE

Ad integrazione dell'art. 35 del CCNL, si stabilisce quanto segue:

1) Operaio a tempo indeterminato:

- a) riposo goduto di domenica: nessuna corresponsione aggiuntiva;
- b) riposo goduto in altra giornata: corresponsione aggiuntiva prevista per il lavoro festivo.

2) Operai avventizi:

- a) riposo goduto di domenica: nessuna corresponsione;
- b) lavoro prestato di domenica: corresponsione della normale retribuzione per le ore di lavoro effettuato, con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo, salvo quanto previsto all'art. 18 del presente CPL.

Art. 21

FERIE

Il periodo di ferie viene stabilito in accordo tra la azienda e gli OTI entro il mese di maggio, predisponendo turni fra gli stessi o sostituzioni con idonei operai a tempo determinato.

Ove non fosse possibile usufruire delle ferie in un unico periodo continuativo, si può concordare con due periodi non inferiori a giorni 13.

È facoltà dell'operaio scegliere uno di tali periodi di ferie, secondo le sue necessità e nell'epoca dell'anno di suo gradimento.

Nel caso di aziende con un unico OTI, il periodo di ferie non dovrà coincidere con il periodo di punta della raccolta prodotti.

Ai lavoratori immigrati con assunzione a tempo indeterminato è concessa la possibilità di cumulare il periodo di ferie fino a due mesi consecutivi per necessità legate al rientro nel paese d'origine. Tale casistica si applica per i lavoratori che provengono da paesi esteri e se concordato con l'azienda può prevedere anche l'utilizzo di ferie non ancora maturate.

Per gli operai agricoli a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL.

Art. 22

PERMESSI PER FORMAZIONE CONTINUA

Tali permessi vengono riconosciuti ai lavoratori a tempo determinato che frequentano corsi professionali.

Il corrispettivo di tale permesso verrà posto (se non remunerato da altri Enti) a carico del FIMAV, dietro presentazione di regolari giustificativi.

Agli OTI si applica quanto previsto dall'art. 37 del CCNL.

Tutti i permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie e non comportano perdite o riduzione delle indennità di cui agli art. 51,52, 57 del CCNL.

ART. 23 PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 14 giorni lavorativi.

In caso di matrimonio l'operaio a tempo determinato ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi (divisore orario giornaliero 6,5) a condizione che il lavoratore abbia prestato n° 51 giornate nell'anno precedente, presso la stessa azienda.

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre è concesso, in aggiunta a quanto previsto per legge, un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita, dell'adozione o affido del figlio.

In caso di decesso di un parente di 1° o di 2° grado agli operai a tempo indeterminato ed agli operai a tempo determinato avventizi, a condizione che questi abbiano prestato n° 51 giornate nell'anno precedente, presso la stessa azienda, spetterà, ai sensi delle leggi vigenti, un permesso retribuito di giorni 3.

Per gli operai O.T.D. di cui sopra il datore di lavoro, dietro presentazione di regolari giustificativi, potrà rivalersi verso il Fimav.

Per i permessi di cui all'art. 39 del presente C.P.L., agli operai a tempo indeterminato non verrà effettuata alcuna trattenuta sulla retribuzione ed il datore di lavoro potrà immediatamente rivalersi, per il corrispettivo convenzionale dei permessi medesimi, verso il Fimav, dietro presentazione di regolari giustificativi; agli operai avventizi, invece, la retribuzione relativa ai permessi in parola verrà corrisposta in misura convenzionale direttamente ed immediatamente dal Fimav, dietro presentazione di regolari giustificativi.

Tutti i permessi di cui sopra non sono conteggiabili ferie e non comportano perdite o riduzioni delle

indennità di cui agli artt. 51, 52 e 57 del C.C.N.L..

I lavoratori O.T.D. immigrati (provenienti da stati esteri), potranno concordare, nell'arco di vigenza del rapporto di lavoro, con il proprio datore di lavoro un periodo di aspettativa non retribuita (fino a 2 mesi) per il rientro nei paesi d'origine, non coincidenti con i periodi di maggior attività lavorativa.

ART. 24

PORTATORI DI HANDICAP LAVORATORI E/O FAMILIARI

Le aziende concederanno permessi non retribuiti ai lavoratori che si trovino nella necessità di assistere familiari colpiti da handicap. La durata dei permessi verrà definita caso per caso in accordo fra le parti (lavoratori e azienda).

Ai lavoratori agricoli (OTI e OTD), riconosciuti dall'AUSL, di competenza, si applicano le norme di cui alla legge 104/92 e s.m.i.. Le aziende anticiperanno i permessi retribuiti previsti dalla legge ai lavoratori a tempo determinato che fanno parte di organici aziendali e/o convenzioni.

Art. 25

PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

I permessi per corsi di recupero scolastico o il corrispettivo degli stessi, per gli operai a tempo indeterminato è a carico dell'azienda.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi, per partecipare ai detti corsi, non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che ne hanno più di dieci.

Per gli operai avventizi il corrispettivo di tale permesso verrà posto (se non remunerato da altri Enti) a carico del FIMAV, dietro presentazione di regolari giustificativi.

I corsi di lingua italiana per i lavoratori immigrati sono equiparati a tutti gli effetti ai corsi per recupero scolastico.

Tutti i permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie e non comportano perdite o riduzioni delle indennità di cui agli articoli 51, 52, 57 del CCNL.

Art. 26

GIORNI FESTIVI - FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

a) Festività nazionali:

- il 25 aprile - Anniversario della liberazione;
- il 1° maggio - Festa del lavoro;
- il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
- il 4 novembre - Giorno dell'unità nazionale

b) Festività infrasettimanali:

- il 1° gennaio;
- il 6 gennaio - giorno dell'Epifania;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
- il 1° novembre - Ognissanti;
- l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre - giorno di Natale;
- il 26 dicembre - S. Stefano;
- festa del Patrono del luogo.

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

- 1) agli operai che prestano la loro opera nelle festività nazionali indicate alla lettera a) è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà agli operai una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera;
- 2) agli operai che prestano la loro opera nelle festività infrasettimanali, indicate alla lettera b), anche se dette festività cadono di domenica, è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

A seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi ed a parziale modifica del punto 7 del Protocollo di intesa del 31 maggio 1977, sul contenimento del costo del lavoro per gli operai agricoli, tenuto presente il DPR 28 dicembre 1985 n. 792, il trattamento per le «ex giornate festive» sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata, alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla citata legge n. 90 del 31 marzo 1954 per il caso di feste nazionali coincidenti con la domenica come stabilito dal precedente 3° comma, punto 1). Pertanto, il 4 novembre diventa giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le 4 giornate ex festive (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) che diventano lavorative a tutti gli effetti, gli operai agricoli che prestano la loro opera in tali giornate, qualora le esigenze della azienda lo consentano, saranno riconosciute altrettante giornate di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata tra le parti, datore di lavoro ed operai, tenendo conto delle esigenze aziendali.

Art. 27

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO, ECC.

Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale, non deve essere quindi sistematico e pertanto è effettuabile soltanto nei casi di inderogabile necessità o di mancanza di mano d'opera, ovvero quando la mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Conseguentemente il lavoro straordinario, nei giorni in cui ricorrono le circostanze di cui sopra, non potrà superare 3 (tre) ore giornaliere e 18 (diciotto) settimanali, con un massimo di 300 ore annue.

In tutti i casi prevedibili l'azienda esaminerà con i lavoratori quanto attiene allo svolgimento del lavoro straordinario, festivo, notturno, in turni, ecc.

Il lavoro straordinario, festivo, notturno, ecc., dovrà essere registrato giornalmente e retribuito, con annotazioni distinte dalla retribuzione, ad ogni periodo di paga.

Si considera:

- a) Lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto aziendaliemente ovvero sulla base dall'art. 16 del CPL;
- b) Lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato, di cui all'art. 25 del CPL;
- c) Lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale, salvo quanto previsto all'art. 18 del presente CPL, in materia di agriturismo.

Fatto salvo quanto previsto all'art. 18 del presente CPL, in materia di agriturismo, le sotto elencate percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, agli OTI vanno calcolate sulle retribuzioni contrattuali maggiorate del 15%; agli avventizi vanno calcolate sulle retribuzioni contrattuali.

Lavoro straordinario feriale diurno:

- dal lunedì al venerdì compreso 25%
- di sabato 35%
- lavoro notturno feriale 50%
- lavoro straordinario feriale notturno 65%
- lavoro festivo 50%
- lavoro straordinario festivo diurno 60%
- lavoro notturno festivo 65%
- lavoro straordinario festivo notturno 75%
- lavoro notturno feriale in turni avvicendati 25%

Art. 28

SOSTE, INTERRUZIONI, SOSPENSIONI ANTICIPATE DEL LAVORO

In caso di prestazione lavorativa di carattere continuativo richiesta dal datore di lavoro, che si protragga imprevedibilmente per più di 5 ore, agli operai è dovuta una sosta di riposo e ristoro retribuita di 20 minuti, da effettuarsi dopo la quinta ora.

Quando la suddetta continuità sia prevista dall'azienda fin dall'inizio dell'orario di lavoro, la sosta sarà effettuata durante le cinque ore.

Il datore di lavoro, al momento dell'assunzione di operai avventizi, dovrà precisare se gli stessi si dovranno presentare al lavoro con qualsiasi tempo o solo in condizioni di tempo buono.

In mancanza di tale indicazione, ove gli operai si presentassero in azienda e non fosse possibile iniziare il lavoro, sarà corrisposto un indennizzo pari a € 6,00 (sei).

Agli operai avventizi, qualora il lavoro iniziato dietro espresso ordine del conduttore dell'azienda o di

chi per esso venga sospeso per causa di forza maggiore, spetta il pagamento di un'ora in più di quelle lavorate, con un minimo retribuito di ore 3 (tre); ciò entro i limiti dell'orario normale di lavoro.

Ove la interruzione avvenga entro le prime due ore dall'inizio, l'operaio è tenuto a rimanere a disposizione dell'azienda per la eventuale ripresa fino al compimento della terza ora; eventuali ulteriori periodi di attesa richiesti sono considerati orario di lavoro.

Qualora si verificano casi in cui la richiesta di avviamento indicata sul nulla-osta riporti una data diversa da quella di effettivo inizio del lavoro e quando ciò non dipenda da cause di forza maggiore, ai lavoratori interessati verrà riconosciuta la facoltà di recuperare, presso la stessa azienda, un numero di giornate corrispondente a quelle non prestate per i motivi sopra indicati.

Agli operai a tempo indeterminato cui non fosse possibile, per cause di forza maggiore, eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, spetta ugualmente l'intera retribuzione mensile.

Le ore di lavoro non prestate dagli OTI per maltempo, in condizioni e in quantità tali da non prevedere il ricorso alla Cassa Integrazione, verranno recuperate nei periodi di maggiore lavoro. L'azienda ne darà comunicazione ai lavoratori interessati con l'anticipo possibile.

Le disposizioni di cui ai commi 5 e 8 del presente articolo non si applicano ai lavori di trebbiatura.

Art. 29

ATTREZZI E UTENSILI

Il datore di lavoro consegnerà agli operai a tempo indeterminato gli attrezzi necessari al lavoro in cui sono chiamati. L'operaio è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e il cui ammontare gli verrà trattenuto sulle sue competenze.

Gli operai avventizi dovranno recarsi al lavoro con gli attrezzi adeguati alla natura della prestazione da compiere, come da consuetudine; dovranno inoltre avere la massima cura degli attrezzi, macchine, animali, materiali e cose che loro venissero affidati per la esecuzione del lavoro.

Art. 30

RIMBORSO SPESE - TRASFERTE E DIARIE

Agli operai che per esigenze di servizio devono recarsi fuori azienda, il datore di lavoro è tenuto a rimborsare le spese effettuate di viaggio e, nel caso siano costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori del predetto luogo abituale di lavoro, il vitto e l'alloggio, previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Il tempo necessario per il trasferimento temporaneo da una unità podereale ad altra della stessa azienda, nel corso della giornata lavorativa, è considerato orario di lavoro a tutti gli effetti. Per detto trasferimento il datore di lavoro è tenuto a fornire il mezzo di trasporto e/o in mancanza a rimborsare forfettariamente al lavoratore il costo del mezzo motorizzato impiegato, in ragione del 24% del costo della benzina per Km. (riferimento costo benzina AGIP al 1° gennaio, 1° maggio e 1° settembre di ogni anno).

Art. 31

TRATTAMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI PROVINCIALI MENSILI

Al personale di cui al presente contratto è riconosciuto, con effetto **dal 1° giugno 2021**, l'aumento salariale, calcolato sulla retribuzione vigente al 31 dicembre 2019, **pari al 1,7%**; per il personale O.T.D. il predetto incremento è calcolato sul salario vigente al 31 dicembre 2019, dedotto il terzo elemento.

Art. 32

13° E 14° MENSILITÀ

Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto alla corresponsione della 13° e 14° mensilità pari rispettivamente alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre e di aprile. Nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno dette mensilità sono frazionabili in dodicesimi.

Art. 33

MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

La busta paga deve indicare, distintamente, il corrispettivo delle ore ordinarie, ed eventuali straordinarie, notturne, festive, ecc. e delle altre eventuali voci retributive. Agli operai a tempo indeterminato e a tempo determinato deve essere corrisposta la loro retribuzione mensile dall'1 all'8 del mese successivo a quello dell'avvenuta prestazione.

Il datore di lavoro pagherà gli interessi legali sulle retribuzioni di qualsiasi genere, eventualmente corrisposte in ritardo sulla base del tasso vigente al momento del pagamento.

Art. 34

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni

di mese uguali o superiori a quindici giorni.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti.

All'operaio a tempo determinato compete il TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63 per cento calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 per cento del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il TFR non si calcola sul terzo elemento.

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice civile.

In caso di morte del lavoratore che avesse beneficiato della casa di abitazione, la famiglia del defunto continuerà ad abitare nella stessa ed avvalersi degli eventuali servizi per un periodo di due mesi.

Se il conduttore ha necessità di occupare detti locali per dare sistemazione ad altro dipendente, potrà trasferire la famiglia del defunto in altra abitazione igienicamente idonea provvedendo al trasporto delle masserizie ed al pagamento dell'affitto per due mesi.

Art. 35

ANTICIPAZIONE TFR

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e/o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato da atto notarile o verbale di assegnazione nel caso di cooperativa a proprietà indivisa.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità alle spese sanitarie e alla prima casa costruita in cooperativa anche se indivisa, come condizioni di miglior favore definita ex art. 3 legge 297.

Fermo restando le norme di cui alla legge n. 297, si concorda che almeno un dipendente per azienda può accedere al suddetto diritto indipendentemente dal numero di lavoratori.

ART. 36 Contribuzione per il finanziamento della bilateralità

(compendia ex artt. 37,40 e 49)

FIMAV / EBAT

In applicazione dell'art. 62 del CCNL, ai fini di integrare l'assistenza di legge a favore delle lavoratrici e lavoratori agricoli in caso di malattia e infortunio (e prevedere ulteriori interventi, da concordare tra le parti), è confermato il "fondo integrazione indennità malattia e assistenze varie" (FIMAV); le parti si danno atto di quanto disposto dall'art. 8 del vigente CCNL in merito alle linee guide ed allo statuto tipo. La Cassa extra legem (già FIMAV) è finanziata con un contributo per ogni giornata lavorativa effettuata dagli operai a tempo indeterminato, avventizi e partecipanti, e determinato, con decorrenza dal 1 gennaio 2018, in € 0,60 di cui 0,43 a carico dell'azienda ed € 0,17 a carico del lavoratore; tale contributo è da considerarsi ad ogni effetto salario differito e pertanto obbligatorio.

Il contributo FIMAV versato dalle aziende per gli aspetti contributivi integrativi potrà essere variato in

relazione all'andamento della cassa, all'andamento prestazionale ed in relazione alle dinamiche economiche di derivazione contrattuale sia nazionale che provinciale.

Poiché la quota a carico del lavoratore è defalcata dalla retribuzione degli operai a tempo indeterminato ed avventizi e viene detratta ai compartecipanti dell'azienda in sede di liquidazione, la riscossione del contributo complessivo è posta a carico del datore di lavoro il quale avrà poi l'obbligo di versare il contributo stesso al FIMAV.

VISITE MEDICHE - Tutti i salariati fissi di cui al 7° comma lettera b) dell'art. 39 del presente CPL, ai fini della salvaguardia fisica e della salute, hanno diritto di sottoporsi a visite ed esami clinici preventivi, i costi degli eventuali ticket saranno a carico del FIMAV.

PREMIO DI MATERNITÀ - Con decorrenza 1/1/2013 il FIMAV corrisponderà alle lavoratrici ed ai lavoratori un'integrazione di € 3,00 per ogni giornata di congedo parentale (astensione facoltativa per maternità) prevista dall'art. 32 del Testo Unico sulla maternità e s.m.i, indennizzata dall'INPS in base al comma 1 dell'art. 34 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. dietro presentazione di prospetto di pagamento dell'INPS. Tale integrazione è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno prestato almeno 51 giornate, risultanti dalla busta paga, presso un'azienda agricola che applica il presente CPL nell'anno di nascita del figlio, o in quello precedente o nell'anno della richiesta del congedo.

Le parti si impegnano periodicamente a valutare l'assetto gestionale della cassa (FIMAV) onde apportare, se del caso, le modifiche necessarie anche in merito alla gestione, ai costi, definendo in sede sindacale eventuali modifiche all'assetto contributivo e gestionale per una gestione in equilibrio del fondo.

Le parti entro il 30 giugno 2017 provvederanno ad adeguare i compiti FIMAV sulla base di quanto stabilito all'art. 3 del presente CPL.

FONDO PER LA SICUREZZA

Premesso che le Direttive Comunitarie recepite da D.Lgs. 626/94 hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Visto il Verbale di Accordo Nazionale del 18/12/1996 e il Verbale di Accordo per la Costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Le parti concordano che, dal 1 luglio 2004, tutte le imprese agricole attraverso un contributo di € 0,07 per giornata di lavoro finanzino il Comitato paritetico al fine di garantire una fattiva operatività.

Il fondo attualmente costituito presso il FIMAV, previa intesa specifica tra le parti, verrà devoluto, mediante la costituzione di un apposito fondo denominato "Fondo per la sicurezza", alla cassa FIMAV per i fini istituzionali di cui al primo comma del presente articolo; le parti entro il 30 giugno 2017 provvederanno ad individuare le modalità tecnico-contabili onde valorizzare il fondo all'interno della bilateralità di cui all'art. 3 del presente CPL.

CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE

Ai sensi dell'art. 85 del CCNL i datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti a versare, a favore delle rispettive organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto, a titolo di assistenza contrattuale provinciale, un contributo per ogni giornata di lavoro.

Il contributo è fissato in € 0,26 a giornata di cui € 0,11 a carico della ditta ed € 0,15 a carico dei lavoratori.

La riscossione sarà effettuata tramite la cassa extra-*legem* – FIMAV mediante convenzione non onerosa.

I datori di lavoro trattengono la quota a carico dei lavoratori e la versano unitamente a quella a loro carico. La trattenuta a carico dei lavoratori è indicata in busta paga distinta dalla trattenuta FIMAV a carico dei lavoratori per le prestazioni e le finalità di cui agli articoli 37 e 40.

Il FIMAV garantisce la separazione della gestione del contributo di assistenza contrattuale da quello per prestazioni.

Le organizzazioni dei datori di lavoro da un lato e quelle dei lavoratori dall'altro determinano la suddivisione dei rispettivi contributi con specifici accordi comunicati al comitato del FIMAV.

Art. 37

MALATTIA O INFORTUNIO

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

In caso di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro.

Avuto riguardo a quanto previsto dall'art. 62 del vigente CCNL in relazione alla integrazione del trattamento di malattia e infortuni per gli operai agricoli, si conviene quanto segue:

Operai a tempo indeterminato

Malattia

- per i primi *90 giorni* anticipazione dell'intera retribuzione, recuperando a conguaglio quanto sarà corrisposto al dipendente dagli Enti assistenziali e dal FIMAV;
- *dal 91° al 120°* giorno corresponsione del 25% della retribuzione senza alcun conguaglio o rivalsa;
- *dal 121° al 180°* giorno corresponsione del 14% della retribuzione senza alcun conguaglio o rivalsa, al fine di assicurare un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale.

Infortuni sul lavoro

- per i primi *90 giorni* anticipazione dell'intera retribuzione recuperando a conguaglio quanto sarà corrisposto al dipendente dall'INAIL e dal FIMAV;
- *dal 91° al 150°* giorno integrazione di quanto dovuto dall'INAIL, del 7,5% della retribuzione, senza alcun conguaglio e rivalsa da parte dell'azienda nei confronti del lavoratore e del FIMAV;
- *dal 151° al 180°* giorno integrazione di quanto dovuto dall'INAIL del 5,0% della retribuzione, senza alcun conguaglio e rivalsa da parte dell'azienda nei confronti del lavoratore e del FIMAV, al fine di assicurare un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale.

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 64 del vigente CCNL; le aziende agricole si impegnano pertanto ad anticipare agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente alla malattia e all'infortunio, tale impegno produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali competenti, INPS ed INAIL, renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.

Operai a tempo determinato

L'integrazione salariale di cui all'art. 62 CCNL, corrisposta dalla Cassa extra legem FIMAV, agli operai agricoli a tempo determinato, in caso di malattia e infortunio, è stabilita come segue:

Malattia fino al 20° giorno – Periodo 2012 - 2013

Integrazione dal 4° al 20° giorno di tutte le giornate indennizzate dall'INPS con una indennità giornaliera pari al 30% del salario giornaliero rilevabile dal prospetto di pagamento dell'INPS e comunque compresa tra un minimo di Euro 14,46 e un massimo di Euro 16,00 qualora l'importo calcolato risultasse di una cifra inferiore o superiore a detti importi.

Malattia dal 21° giorno – Periodo 2012 – 2013

Integrazione dal 21° giorno di tutte le giornate indennizzate dall'INPS con una indennità giornaliera pari al 13,33% del salario giornaliero rilevabile dal prospetto di pagamento dell'INPS e comunque compresa tra un minimo di Euro 7,58 e un massimo di Euro 8,00 qualora l'importo calcolato risultasse di una cifra inferiore o superiore a detti importi.

Infortunio fino al 90° giorno – Periodo 2012 - 2013

Integrazione dal 1° al 90° giorno di tutte le giornate indennizzate dall'INAIL e dall'azienda (prime 3 giornate di carenza) con una indennità giornaliera pari al 20% del salario giornaliero rilevabile dal prospetto di pagamento dell'INAIL e comunque compresa tra un minimo di Euro 10,33 e un massimo di Euro 10,60 qualora l'importo calcolato risultasse di una cifra inferiore o superiore a detti importi.

Infortunio dal 91° giorno - Periodo 2012 - 2013

Integrazione dal 91° giorno di tutte le giornate indennizzate dall'INAIL con una indennità giornaliera pari ad Euro 4,13.

Le parti si impegnano *ad applicare pienamente* entro la vigenza del presente CPL e comunque entro il 31 dicembre 2019, quanto stabilito dall'art. 62 del vigente CCNL *in merito alle integrazioni dovute dalla cassa extra-legem*.

ART. 38 WELFARE

Visto l'art. 8, 2° c., del C.C.N.L. vigente, le parti, al fine di ottimizzare i tempi di lavoro e di vita, convengono di implementare sistemi di welfare contrattuale utili allo scopo.

In fase di prima attuazione si conviene, con decorrenza dal 01/01/2022, per il personale O.T.I. e O.T.Det., che abbia prestato nell'anno precedente almeno n° 51 giornate presso la stessa azienda:

- n. 3 giorni di permesso non retribuiti, per assistenza ai figli fino a 14 anni, per astensione dal lavoro, in aggiunta a quanto previsto per legge, in caso di malattia, visite mediche e ricovero ospedaliero; per il personale O.T. Det. Si procederà attraverso il riconoscimento di permessi recuperabili, sempre fino a 3 giorni; si conviene altresì il riconoscimento di ulteriori 3 giorni di congedo non retribuito per malattia del figlio di età fra i 3 ed i 10 anni;
- solamente per il personale O.T.Det n. 3 giorni di permesso, di cui 1 retribuito, per sostenere in casi motivati e documentati, l'assistenza al coniuge / convivente e familiari anziani in caso di ricovero ospedaliero, visite mediche ed assistenza domiciliare, oltre a quanto già previsto dalla legge 104, previa presentazione della documentazione ASL (omissis art. 3, c.3 , omissis legge 104/92 omissis)

ART. 39 COPERTURE FASE SPERIMENTALE EX ARTT. 9, 23 E 38

In ragione della previsione normativa di cui agli artt. 9, 23 e 38 del presente C.P.L. (Pari opportunità Welfare e Violenza), la cassa Fimav apposterà, in via sperimentale, per la corrente vigenza contrattuale ex art. 2 del presente CPL, una somma omnia, pari ad € 20.000,00 al fine di dare piena copertura agli accessi prestazionali come convenuti, traendo le risorse finanziarie dalla contribuzione ordinaria finalizzata alla corresponsione delle integrazioni di cui all'art. 62 del C.C.N.L., salvo diverse determinazioni del CdA della Cassa FIMAV-EBAT.

Impegno a verbale in ordine al dettato di cui agli artt. 9, 15, 23, 38 del presente CPL

Le parti si impegnano ad effettuare una ricognizione in merito alla disposizione di cui alla rubrica, al fine di eventualmente adeguare il dettato contrattuale anche alla luce del disposto di cui all'art. 36 del presente CPL.

Art. 40

ANTICIPAZIONE TRATTAMENTI ASSISTENZIALI

Agli operai O.T.I. ammessi alla integrazione salariale ad opera della «Cassa integrazione salari», alla malattia, alla maternità e agli assegni familiari a secondo le norme che ne regolano l'applicazione, il datore di lavoro anticiperà le indennità di legge a carico dell'INPS.

Art. 41

Le parti considerato l'attuale livello tecnico e professionale raggiunto dall'agricoltura provinciale e la attuale inadeguatezza della norma previgente (vedi art. 39 del CPL 22 maggio 2017) si impegnano a rivedere l'articolato entro il 31 dicembre 2021, in integrale attuazione recettizia del D.Lgs n. 81/ 2008, sulla base dell'art. 68 del CCNL 19 giugno 2018 e dell'allegato 16 al CCNL "Protocollo d'Intesa sulla Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori"

Le parti stante quanto sopra riproducono il testo previgente.

SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti ribadiscono l'impegno nella piena applicazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'Allegato 10 del CCNL e da quanto stabilito nel verbale del 15/12/98 Comitato Paritetico Provinciale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (Allegato 5).

Per salvaguardare la salute e l'incolumità dei lavoratori è riconosciuta la necessità di una efficace azione preventiva.

Pertanto:

- 1) Gli operai non dovranno essere adibiti, con continuità ed esclusività, a lavori pesanti, disagiati.
A tal fine, fermo restando quanto previsto all'art. 27, in azienda verranno assicurate rotazioni, anche nella giornata, degli operai stessi in lavori di diversa pesantezza, disagio.
- 2) Le prestazioni di lavoro in condizioni ambientali che risultino potenzialmente dannose alla salute dei lavoratori, non dovranno essere effettuate; dovranno eventualmente essere anticipate o posticipate e, nel caso si dovessero verificare interruzioni del lavoro per i suddetti motivi, sarà applicato quanto previsto all'art. 27 CPL.
A tal fine il Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro promuoverà studi con l'intento di ricercare i relativi limiti ove non fossero previsti da norme di legge vigenti.
- 3) Gli ambienti, l'organizzazione, le condizioni di lavoro dovranno corrispondere ai requisiti di legge e, ogni qualvolta si ravvisi la necessità, saranno fatti controllare dai Centri di medicina preventiva e dagli Enti tecnici e sanitari idonei per legge, per iniziativa del RLS o dell'azienda.

Conseguentemente le aziende aventi scarichi fermentanti o chimici, inquinanti, dovranno provvedere alla depurazione degli stessi secondo le norme di legge.

È pure riconosciuta la necessità che gli Enti locali, i Pubblici poteri, gli Enti e i Servizi tecnici-sanitari idonei per legge e gli agricoltori, per quanto di loro competenza, promuovono:

- una lotta antiparassitaria con sostanze, metodi e mezzi che salvaguardino l'ambiente e l'uomo;
- una produzione e l'impiego di mezzi meccanici, impianti e attrezzature agricole più sicuri;
- un'adeguata, seria, costante informazione.
- Le aziende forniranno informazioni ai lavoratori addetti alla manipolazione e alla preparazione dei prodotti antiparassitari e anticrittogamici relative agli elementi conoscitivi attinenti al grado di pericolosità e nocività dei prodotti stessi.
- Le aziende al fine di salvaguardare la salute e la integrità fisica dei lavoratori addetti alle irrorazioni di sostanze nocive (anticrittogamici e antiparassitari) si impegnano a fornire ai lavoratori stessi trattici con cabine pressurizzate e/o altri mezzi protettivi collaudati ed omologati dagli Enti preposti alla sicurezza del lavoro.

Inoltre, fermo restando le prescrizioni di legge per la difesa fisica del lavoratore, si precisa: nel caso di irrorazioni antiparassitarie con prodotti nocivi e cioè prodotti fosforati organici e prodotti clorurati organici, il datore di lavoro dovrà ridurre l'orario giornaliero di lavoro di 2 ore e venti minuti, senza riduzione di salario.

Le aziende che nell'arco di 7 ore organizzeranno in dette operazioni l'avvicendamento di due operai, potranno, per le restanti 3 ore e 30 minuti, impiegare il lavoratore in lavori non nocivi fuori dall'ambiente nocivo. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

- La preparazione dei prodotti fosforati organici e clorurati organici subirà la stessa limitazione di orario prevista per le irrorazioni, così come per gli operai addetti a lavori che presentano fattori di nocività analoga. Nel caso invece che queste irrorazioni siano eseguite con mezzi meccanici provvisti di cabina pressurizzata, non ha luogo la limitazione di orario sopra richiamata.

- a) La distribuzione a mano della calciocianamide, la solforazione del vino e la stasatura delle cantine, sono considerati nocivi ai soli effetti dell'art. 22.
- b) Ai lavoratori che di norma svolgono prestazioni nelle condizioni di nocività di cui ai punti precedenti e ai lavoratori che effettuano trattamenti alle coltivazioni, ai prodotti, agli animali e agli stabili con prodotti chimici di sospetta nocività diversi da quelli già citati dal presente articolo (esclusi in ogni caso i concimi chimici organici), a coloro che sono comunque a contatto con tali sostanze, a quelli che svolgono la loro prestazione in ambienti polverosi, refrigerati e rumorosi, vengono concessi tre permessi annui retribuiti della durata massima di 4 ore per visite mediche e di controllo a scopo di accertamento preventivo della insorgenza di malattia.

c) Ai lavoratori in genere, colti da malore sul lavoro, viene concesso un permesso di 4 ore per la visita medica di accertamento.

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

I permessi di cui sopra saranno retribuiti secondo quanto stabilito all'art. 22.

Anche ai fini della difesa fisica dei lavoratori sono rivolti gli apprestamenti dei servizi di cui all'art. 41.

- Le parti si riuniranno per individuare le aziende, fino a 5 per comprensorio, a diverso indirizzo produttivo, per realizzare visite nell'ambiente di lavoro da parte delle AUSL tramite i Centri di Medicina del Lavoro, i quali accerteranno l'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro, le condizioni di salute dei lavoratori e le eventuali misure di tutela da adottare.

I risultati di tali indagini saranno messi a disposizione del Comitato Paritetico Provinciale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e andranno tenuti presenti per la definizione della mappa di rischio.

Il Comitato FIMAV stipulerà apposite convenzioni con le AUSL per la copertura finanziaria degli interventi.

- Le ore utilizzate per le visite mediche e gli esami clinici dei lavoratori richieste e prescritte dalle AUSL saranno retribuite dall'azienda.

Si conviene di definire una mappa dei prodotti nocivi usati per effettuare i trattamenti anticrittogamici e antiparassitari alle varie colture, con indicazioni del tempo che dovrebbe trascorrere prima di poter riprendere l'attività lavorativa.

In caso di estrema necessità (calamità naturali o situazioni analoghe), la ripresa dei lavori potrà essere effettuata solo con idonee forme di prevenzione.

Le parti si impegnano a fronte di eventuali modifiche legislative in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro a verificare ed adeguare le norme contrattuali provinciali.

Art. 42

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge n. 604/1966 e s.m.i. e n. 300/1970 e s.m.i. come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108 e s.m.i.

A) Giusta causa

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

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

B) Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi

contrattuali da parte dell'operaio ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 43 del presente contratto.

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

I licenziamenti per giustificato motivo saranno comunicati anche al delegato, o in assenza alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, ed esaminati, entro 15 giorni dalla notifica del provvedimento, dall'Osservatorio di cui all'art. 3 del presente contratto.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 87 del CCNL, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Rappresenta giustificato motivo di licenziamento la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia o il raggiungimento del 65° anno di età.

Dichiarazione a verbale

Le leggi 604 del 15 luglio 1966 e 300 del 20 maggio 1970, per quanto riguarda il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, vengono estese ed applicate in tutte le aziende agricole a prescindere dal numero dei dipendenti.

Art. 43

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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

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

- tre mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

Art. 44

NORME DISCIPLINARI

In conformità agli artt.75 e 76 del CCNL, si precisa che qualsiasi infrazione (salvo lavori pericolosi), alle disposizioni del datore di lavoro o chi per esso, da parte dell'operaio, potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, previa contestazione dell'addebito e dopo aver sentito l'interessato a sua difesa, nel modo seguente:

- 1) Ammonizione o richiamo nei seguenti casi:
 - a) negligenze o lievi mancanze in servizio.

- 2) Multa fino ad un massimo di tre ore nei seguenti casi:
 - a) recidiva nelle mancanze di cui al punto primo;
 - b) quando, senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione.

- 3) Sospensione fino ad un massimo di dieci giorni con conseguente trattenuta sul salario:
 - a) danneggiamenti colposi ai macchinari, alle coltivazioni, al bestiame, agli stabili;
 - b) insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
 - c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;
 - d) ripetuta recidiva nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2-b, che abbiano già dato luogo a più di una multa.

La contestazione dell'addebito al lavoratore deve essere fatta appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza, unitamente alla notifica del provvedimento disciplinare - che l'azienda intende adottare - mediante apposite registrazioni sul libretto sindacale. I provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione.

Contro i provvedimenti disciplinari l'operaio potrà ricorrere alla propria Organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 87 CCNL esplicherà il tentativo di amichevole componimento, ferme restando le disposizioni di legge.

Gli importi delle multe saranno versati al FIMAV.

Art. 45

DELEGATO DI AZIENDA

Nelle aziende che occupano più di 5 lavoratori dipendenti sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto; in quelle con più di 30 lavoratori dipendenti, di cui almeno la metà a tempo indeterminato, sarà eletto un altro delegato per ognuna delle predette Organizzazioni.

Agli effetti della determinazione dei 5 o dei 30 lavoratori dipendenti si considera una unità ogni operaio a tempo indeterminato e ogni 200 giornate lavorative di avventizio effettuate nell'annata.

Art. 46

PERMESSI SINDACALI

Le aziende corrisponderanno ai delegati avventizi, eletti e segnalati ai sensi degli articoli 81 e 82 del CCNL e 45 del CPL, gli importi dei permessi di loro spettanza a prescindere dalla loro presenza o meno in azienda. Per i delegati avventizi eletti e designati per più aziende, ciascuna azienda corrisponderà pro-quota l'importo di detti permessi.

Tutti i permessi di cui sopra non sono conteggiati nelle ferie e non comportano perdite o riduzione per 13°, 14° mensilità e indennità di anzianità.

Art. 47

RIUNIONI IN AZIENDA

A fronte di problemi di particolare importanza sindacale, su richiesta specifica delle OO.SS. i lavoratori di aziende distribuite in più corpi possono partecipare ad Assemblee retribuite anche fuori dalla normale sede lavorativa ma comunque presso una sede aziendale.

Sarà cura delle OO.SS. comunicare alle Aziende i nominativi dei lavoratori che hanno partecipato alle Assemblee stesse.

Art. 48

QUOTE SINDACALI PER DELEGA

L'azienda, a prescindere dal numero dei dipendenti, provvederà a trattenere la quota di contributo sindacale per conto dei lavoratori che lo richiedono e l'autorizzino a tale scopo mediante delega debitamente sottoscritta.

La predetta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore e indicare in Euro l'ammontare da trattenere al lavoratore stesso.

Tale delega resterà valida e operante fino a quando l'operaio non abbia a revocarla od a sostituirla con altra.

Il possesso della predetta delega autorizza e impegna l'azienda a versare il contributo del lavoratore all'Ente o alla persona e nei periodi che le tre Organizzazioni Sindacali contraenti, congiuntamente comunicheranno per iscritto.

Art. 50

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti considerano la formazione professionale strategica per la modernizzazione del settore primario, per la valorizzazione delle risorse umane e per garantire la necessaria manodopera qualificata.

Occorre aderire ai nuovi bisogni formativi e definire percorsi capaci di rispondere alla valorizzazione professionale attraverso progetti annuali finalizzati alla formazione di base, alla formazione permanente e soprattutto alla formazione specializzata collegata all'innovazione tecnologica.

L'Osservatorio è lo strumento nel quale concordare i progetti formativi da presentare in base alla normativa vigente attraverso i centri formativi autorizzati.

Nell'individuazione dei bisogni formativi per la valorizzazione e la formazione dei lavoratori subordinati occorre promuovere quelle attività formative che si collegano con l'ingresso nella vita attiva del lavoro partendo dai profili medio – bassi.

Per quanto riguarda invece le figure professionali di profilo più elevato si renderà necessario prevedere corsi di qualificazione professionale riguardante le nuove attività, l'applicazione di nuove tecnologie, l'utilizzo di nuove modalità di lavoro.

Un terzo percorso formativo riguarderà tutti i lavoratori aventi già una maggiore specializzazione, che intendono sviluppare ulteriormente le loro conoscenze su tutti gli aspetti legati all'innovazione tecnologica ed alla relativa applicazione nella pratica quotidiana.

In caso di utilizzo da parte delle aziende agricole di manodopera di provenienza extra-comunitaria, si dovranno prevedere specifici moduli di insegnamento di base della lingua italiana.

ALLEGATI AL CPL

Allegato 1)

Sulla base di quanto convenuto all'art. _del presente cpl si procede ad indicare, di seguito, le modifiche principali da apportare alla cassa extralegem

[STATUTO FIMAV Vigente modifiche](#)

Art. 1

NB sono da adeguare tutte le sotto richiamate fonti contrattuali

In applicazione dell'art. 62 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli stipulato il 19/06/2018 e degli art. 36 e 37 del Contratto Collettivo Integrativo Provinciale stipulato il 22/05/2017; ed in applicazione dell'art. ___ del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Cooperative e Consorzi Agricoli, stipulato il ____, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 38 della Costituzione e dall'art. 46 della Legge numero 833/1978 è costituita, per iniziativa delle Organizzazioni Sindacali di categoria territoriali:

- Unione Provinciale Agricoltori della Provincia di Ravenna;
- Federazione Provinciale Coltivatori Diretti;
- Confederazione Italiana Agricoltori C.I.A.;
- F.L.A.I. (Federazione Lavoratori Agroindustria aderente alla C.G.I.L.);
- F.A.I. C.I.S.L. (Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana aderente alla C.I.S.L.);
- U.I.L.A. (Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari aderente alla U.I.L.);
- Confcooperative Unione Provinciale di Ravenna;

- Legacoop Romagna;
- Associazione Generale Cooperative Italiane A.G.C.I. Interprovinciale Ravenna-Ferrara; ed al fine di integrare le prestazioni assistenziali in favore dei lavoratori agricoli della Provincia di Ravenna, una Associazione mutualistica senza fini di lucro, avente per oggetto l'attuazione di forme di assistenza a favore denominata Fondo Integrazione Malattie ed Assistenze Varie - F.I.M.A.V.-E.B.A.T..

Art. 3

Il F.I.M.A.V. EBAT ha per scopo di integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia e infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della provincia di Ravenna. Potrà inoltre adempiere ad altri compiti assistenziali o sociali previsti dalla contrattazione collettiva, a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti all'art. 8, gestire il fondo sicurezza di cui all'art. 40 del contratto collettivo di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Ravenna; il fondo ha inoltre sulla base della contrattazione provinciale, vigente medio tempore, compiti sussidiari in materia di welfare, tutela infortunistica e della salute, compiti informativi e formativi. Presso la Cassa è istituito l'Osservatorio di cui all'art. 3 del CPL operai agricoli e florovivaisti vigente, così come il Comitato Paritetico di cui agli allegati n. 6 e 17 del CCNL 19 giugno 2018.

Possono fruire dell'assistenza solo quei lavoratori dipendenti le cui aziende agricole e cooperative siano in regola con i dettati contrattuali, statutari e regolamentari.

Art. 4

Il F.I.M.A.V.-EBAT si propone di:

- a) erogare integrazioni salariali per i casi di malattia e infortunio come definito dai vigenti accordi sindacali;
- b) svolgere, nei limiti delle disponibilità finanziaria, ulteriori attività assistenziali nei confronti dei lavoratori del settore agricolo nell'ambito della Provincia;
- c) promuovere e sostenere ogni iniziativa ed azione per l'integrazione dell'assistenza pubblica nei confronti dei lavoratori del settore agricolo, sia da parte delle Organizzazioni Sindacali, sia da parte degli altri organismi, associazioni, Comitati e simili e da quanto previsto dall'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti di Ravenna;
- d) rendere disponibile per le Organizzazioni associate e per Enti ed uffici preposti al settore, mediante raccolta ed elaborazioni di dati privati e pubblici e pubblicazione degli stessi, dati e notizie sulle condizioni del settore agricolo, sui piani colturali, sulle condizioni di lavoro ed occupazionali, sulle prospettive e quant'altro afferente ed utile all'agricoltura ravennate.

Il F.I.M.A.V. -EBAT potrà inoltre stipulare convenzioni con Associazioni, Enti ed uffici al fine della raccolta di tutti i dati e notizie utili ed effettuare per conto delle OO.SS. firmatarie dei Contratti Collettivi di lavoro la riscossione dei C.A.C. (Contributi Assistenza Contrattuale) eventualmente previsti in sede negoziale.

Alla Cassa sono altresì attribuiti i seguenti compiti e ambiti di azione e competenza, anche di supporto gestorio, amministrativo e finanziario, sulla base del dettato di cui all'art. 3 del CPL operai agricoli e florovivaisti e dell'art. 4 del presente CPL;

- e) visita medica preventiva di cui al DM 27 marzo 2013 e art. 78 del D.L. n. 18/2020 convertiti in legge n. 27 /2020 in favore di tutti i lavoratori iscritti negli elenchi nell'anno precedente;
- f) sorveglianza sanitaria;
- g) interventi in materia di sicurezza del lavoro, formazione ed informazione ex DM 27/7/2013 e art. 78 del D.L. n. 18/2020 convertiti in legge n. 27 /2020;

- h) elementi negoziati di welfare ed interventi per l'integrazione al reddito quando sancito da appositi accordi sindacali provinciali o raggiunti in sede di CPL; incentivi per le aziende che incrementano l'occupazione;
- i) Osservatorio e funzioni del Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro (allegati n. 6 e 17 al CCNL 19 giugno 2018).

Altri articoli dello statuto MODIFICHE : tutte le volte che si nomina FIMAV occorre aggiungere DI SEGUITO la locuzione EBAT.

ALLEGATO 2)

Sulla base di quanto convenuto all'art. _del presente cpl si procede ad indicare, di seguito, le principali linee di indirizzo programmatico da sviluppare a cura dell' Osservatorio e del Comitato Paritetico

Linee guida per il funzionamento dell' **DELL'OSSERVATORIO PROVINCIALE DI RAVENNA e del COMITATO PARITETICO per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro**

L'Osservatore Provinciale di cui all'art. 3 del presente CPL / IL Comitato Paritetico è composto da 8 componenti effettivi designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori le quali nominano i propri rappresentanti come appresso:

Unione Prov.le Agricoltori di Ravenna _____	due componenti
Federazione Prov.le Coltivatori Diretti di Ravenna _____	un componente
Confederazione Italiana Agricoltori di Ravenna _____	un componente
FLAI - CGIL di Ravenna _____	due componenti
FAI - CISL di Ravenna _____	un componente
UILA - UIL di Ravenna _____	un componente

Le parti si danno atto che qualora si addivenisse alla definizione di un Osservatorio Unico, comprensivo della componente cooperativa, la componente datoriale sarà incrementata di ulteriori (tre) membri, uno per ogni centrale cooperativa provinciale se aderente alla FIMAV-EBAT, così come specularmente sarà rivista la componente sindacale.

Analogamente si procederà per quanto attiene il Comitato paritetico.

Per la funzionalità dell'Osservatorio Provinciale le parti concordano di adottare il riportato

regolamento, secondo le linee guida appresso convenute; le presenti linee guida sono immediatamente applicabili e sino alla eventuale diversa regolamentazione se convenuta tra le odierne parti stipulanti il CPL.

Le parti recepiscono in toto l'Accordo 19 giugno 2018, in materia di RLST, e l'Accordo 19 giugno 2018, in materia di RLS, nella formulazione allegata al CCNL 19 giugno 2018, impegnandosi al pieno recepimento operativo dei suddetti accordi e concordano di definire, entro il 31 dicembre 2021, un protocollo provinciale di recepimento e promozione delle funzioni delegate, come stigmatizzate negli accordi citati, al fine di fornire al Comitato paritetico appropriate linee guida ed operative per la concreta attuazione di due istituti contrattuali, anche per favorire l'operatività, nell'alveo della bilateralità, delle iniziative tese al rafforzamento della tutela della sicurezza del lavoro e dei lavoratori.

Analogamente si procederà per quanto attiene il Comitato paritetico.

Il presente regolamento tipo viene convenuto tra le parti al fine di consentire le funzionalità dell'Osservatorio Provinciale di Ravenna e del COMITATO PARITETICO che provvederanno a redigere la propria regolamentazione sulle basi delle presenti linee guida.

1) Presidenza

La Presidenza dell'Osservatorio / COMITATO è assunta alternativamente, ogni quattro anni, da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori; la carica è elettiva e risulterà eletto il rappresentante che avrà riportato l'unanimità delle indicazioni di voto. In caso di mancata indicazione si procede in regime di prorogatio. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti; in mancanza di convocazione è facoltà dei componenti di indire le riunioni dell'osservatorio con comunicazione scritta da inviarsi a tutti i componenti e sottoscritta da almeno due membri, uno per la parte datoriale e uno per la parte sindacale.

2) Segreteria

La Segreteria dell'Osservatorio/COMITATO 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) Sede

L'Osservatorio/Comitato ha sede presso la FIMAV – EBAT di Ravenna.

4) Riunioni dell'Osservatorio/Comitato

I lavori dell'Osservatorio/Comitato saranno verbalizzati a cura del Segretario.

Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio/Comitato.

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 lavori e le eventuali deliberazioni, od indicazioni operative, sono valide ed impegnative solo se raggiunte con voto unanime dei presenti.

I pareri, e le indicazioni, raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio/Comitato e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate.

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

Di norma l'Osservatorio/Comitato si riunisce almeno due volte all'anno, una entro il mese di marzo, la seconda entro ottobre.

5) Rappresentanti

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

6) Compiti dell'Osservatorio/Comitato

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati all'art. 4 del previgente Contratto Provinciale di Lavoro in materia di appalti di servizi; sono altresì assegnati all'Osservatorio i compiti previsti dall'art. 3 del citato CPL; i compiti gestionali propri del Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro saranno da definirsi secondo le linee guida di cui al presente CPL.

7) Operatività dell'Osservatorio/Comitato

Le spese per il funzionamento dell'Osservatorio/Comitato sono a carico della FIMAV-EBAT ed in particolare potranno essere utilizzati i fondi di cui al previgente art. 40 del CPL 22 maggio 2017; appositi accordi provinciali potranno disciplinare la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni, la funzionalità in genere dell'Osservatorio/Comitato.

Le parti convengono altresì, sulla base di quanto sopra previsto di disciplinare, mediante la stesura di un nuovo Regolamento le funzioni deputate alla bilateralità ed in specie le attribuzioni ed i compiti assegnati contrattualmente alla FIMAAV-EBAT come appresso stabilito nelle accluse linee guida; tali linee guida verranno prospettate alle organizzazioni del settore cooperativo per l'opportuno raccordo contrattuale.

Allegato 3

Linee guida per la definizione del REGOLAMENTO FIMAV-EBAT

PREMESSA

Il FIMAV è il Fondo integrativo provinciale per i lavoratori agricoli, istituito sulla base di accordi sottoscritti dai Sindacati di categoria FLAI-CGIL, FAI-CISL, e UILA-UIL e dalle Associazioni dei datori di lavoro.

In ottemperanza a quanto previsto dai Contratti Nazionali ed Integrativi Provinciali è stato predisposto il presente Regolamento che, con decorrenza 01/01/2021 ne detta le norme di attuazione.

1 – AVENTI DIRITTO

Gli aventi diritto sono:

Tutti gli operai agricoli della Provincia di Ravenna iscritti negli Elenchi anagrafici INPS che abbiano lavorato almeno 51 giornate nell'anno precedente (oppure al raggiungimento delle 51 giornate di lavoro nel corso del primo anno di iscrizione), presso aziende agricole iscritte all'INPS della Provincia di Ravenna. Il diritto all'integrazione per l'indennità di infortunio decorre dal 1° giorno di lavoro.

Il Fimav eroga l'integrazione in base al numero di giornate indennizzate dall'INPS (in caso di malattia) o dall'INAIL (in caso di infortunio) fino ad un massimo di 180 giorni di calendario. Sono recuperabili i periodi relativi all'anno precedente. Nel caso di eventi "a cavaliere" tra due anni il massimo di giornate da calendario integrabili è pari a 360 giorni.

Il FIMAV non integra i giorni non indennizzati dagli Istituti a vario titolo.

Hanno diritto all'integrazione di malattia e infortunio anche gli operai titolari di assegno triennale di pensione di invalidità e/o reversibilità erogato dall'INPS; non hanno diritto i lavoratori titolari di pensione anticipata e/o vecchiaia erogata dall'INPS. In caso di morte sopraggiunta, l'indennità spettante al lavoratore potrà essere riscossa dagli aventi diritto dietro presentazione di idonea documentazione (dichiarazione sostitutiva di atto notorio e delega alla riscossione nel caso di più eredi).

Nel caso di malattia o infortunio in itinere causa incidente provocato da terzi, il lavoratore O.T.D o O.T.I è tenuto a compilare un apposito modulo in allegato alla domanda di integrazione nel caso di OTD o di rimborso all'azienda nel caso di OTI.

I rimborsi a carico del FIMAV sulle anticipazioni delle indennità erogate ai lavoratori O.T.I. spetteranno alle aziende solo se queste risulteranno in regola con la contribuzione.

Le ditte inadempienti al versamento dei contributi saranno sollecitate dal FIMAV tramite le più opportune azioni anche legali; i lavoratori e il Comitato Fimav saranno messi a conoscenza delle inadempienze.

2- INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI ECONOMICHE PER MALATTIE E INFORTUNI SUL LAVORO E MISURA DELLA INDENNITA' INTEGRATIVA

MATERIE DA “aggiornare” SECONDO NUOVI ACCORDI in DERIVAZIONE A QUANTO STABILITO ALL'ART. 36 CPL PREVIGENTE

Le parti stante quanto sopra riproducono il testo previgente.

MALATTIA

-**Lavoratore a tempo determinato** (avventizio/O.T.D.) : viene corrisposta una indennità integrativa giornaliera come segue:

Dal 4° al 20° giorno:

Integrazione FIMAV, di tutte le giornate riconosciute dall'INPS, pari al 30% del salario giornaliero (compresa comunque tra un minimo di Euro 14,46 e un massimo di Euro 16,00)

Dal 21° giorno:

Integrazione FIMAV, di tutte le giornate riconosciute dall'INPS, con un massimo di 180 giornate di calendario, pari al 13,33% del salario giornaliero (compresa comunque tra un minimo di Euro 7,58 e un massimo di Euro 8,00).

Per ogni periodo non sono indennizzate la carenza, le domeniche, le festività e le giornate non riconosciute dall'INPS:

-**Lavoratore a tempo indeterminato** (salariato fisso/O.T.I.): E' cura dell'Azienda agricola privata o cooperativa chiedere il rimborso al FIMAV. La quota di rimborso corrisposta sarà pari a:

Specializzati Super

€ 14,47 dal 4° al 20° giorno

€ 7,58 dal 21° giorno

Specializzati

€ 13,91 dal 4° al 20° giorno

€ 7,29 dal 21° giorno

Qualificati

€ 12,97 dal 4° al 20° giorno

€ 6,80 dal 21° giorno

Comuni

€ 12,18 dal 4° al 20° giorno

€ 6,38 dal 21° giorno

Per ogni periodo non sono indennizzate la carenza, le domeniche, le festività e le giornate non

riconosciute dall'INPS.

Per il riconoscimento delle indennità e dei giorni indennizzabili si farà riferimento a quanto previsto dai CCNL e Contratti Provinciali applicati.

INFORTUNIO

Decorrenza dal 1° giorno di infortunio. Vengono indennizzati anche i giorni festivi. Nel caso in cui tra il giorno di infortunio e la data di inizio pagamento dell'INAIL decorrano più di 3 giorni, il Fimav erogherà l'indennizzo in base ai giorni riconosciuti dall'INAIL .

-Lavoratore a tempo determinato (avventizio/O.T.D.):

- Integrazione dal 1° al 90° giorno di tutte le giornate indennizzate dall'INAIL e dall'azienda (prime 3 giornate di carenza) con una indennità pari al 20% del salario giornaliero rilevabile dal prospetto di pagamento dell'INAIL e comunque compresa tra un minimo di Euro 10,33 e un massimo di Euro 10,60, qualora l'importo calcolato risultasse di una cifra inferiore o superiore a detti importi.

- Euro 4,13 lorde dal 91° giorno fino a conclusione dell'evento e per un massimo di 180 giornate di calendario annue

-Lavoratore a tempo indeterminato (salariato fisso/O.T.I.): e' cura dell'Azienda agricola privata o cooperativa chiedere il rimborso al FIMAV. La quota di rimborso corrisposta sarà pari a:

Specializzati Super

€ 10,34 dal 1° giorno fino al 90° giorno

€ 4,13 dal 91° giorno

Specializzati

€ 9,94 dal 1° giorno fino al 90° giorno

€ 3,97 dal 91° giorno

Qualificati

€ 9,27 dal 1° giorno fino al 90° giorno

€ 3,71 dal 91° giorno

Comuni

€ 8,70 dal 1° giorno fino al 90° giorno

€ 3,48 dal 91° giorno

Per il riconoscimento delle indennità e dei giorni indennizzabili si farà riferimento a quanto previsto dai CCNL e Contratti Provinciali applicati.

3- MODALITA' PER OTTENERE L'INDENNITA' INTEGRATIVA

Le domande per fruire dell'integrazione dovranno essere presentate dal lavoratore tramite il Patronato o l'Organizzazione Sindacale se trattasi di O.T.D. e dall'azienda se trattasi di O.T.I., entro 12 mesi dalla data di ricevimento del saldo dell'indennità giornaliera da parte degli Istituti.

Le richieste di indennità integrativa per i lavoratori O.T.D. dovranno avvenire mediante presentazione della seguente documentazione:

- Modulo di richiesta firmato dall'O.T.D.
- Prospetto di liquidazione con indicati i giorni indennizzati e non indennizzati e salario giornaliero di riferimento
- Busta paga relativa al mese precedente all'evento nei casi in cui il salario indicato nel prospetto sia quello minimale o non sia presente, oppure nel caso in cui nella domanda non siano specificati i dati identificativi dell'azienda presso cui il lavoratore era assunto al momento dell'evento.

Le richieste di indennità integrativa per i lavoratori O.T.I., dovranno essere presentate dalle aziende, corredate dalla seguente documentazione:

- Modulo di richiesta firmato dall'azienda
- Prospetto di liquidazione con indicati i giorni indennizzati

L'indennità di norma verrà liquidata entro il mese successivo alla data di presentazione della domanda mediante bonifico bancario o postale, oppure tramite assegno circolare.

5- RIMBORSI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (Lavoratori OTD alle dipendenze di aziende agricole private e Cooperative agricole)

Il termine per le presentazioni delle domande di rimborso da parte degli OTD è fissato al 30 giugno dell'anno successivo a quello in cui si è svolta la prova di esame. Il FIMAV, a copertura dei rimborsi relativi ai corsi di aggiornamento professionale previsti dai vigenti contratti collettivi di lavoro, metterà a disposizione annualmente un fondo, il cui valore non potrà superare il 3,5% di quanto a disposizione per l'integrazione di malattia e infortunio.

Ai partecipanti a corsi di aggiornamento verrà corrisposto un rimborso di euro 8,26 per un massimo di 30 ore.

Le domande vanno presentate su apposito modulo e corredate dei seguenti documenti giustificativi:

- Dichiarazione dell'Azienda attestante le ore impiegate nelle prove pratiche;
- Copia Attestato di qualifica.

Resta inteso che ne possono usufruire i lavoratori agricoli occupati presso un'azienda al momento dello svolgimento del corso.

6 - RIMBORSO SPESE SANITARIE O ASSISTENZIALI PER FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

In presenza nel nucleo familiare di un lavoratore agricolo OTD-OTI di figli portatori di handicap, con invalidità civile superiore al 67% e fiscalmente a carico, è concesso un rimborso per spese sanitarie o assistenziali fino ad un massimo di euro 1.000 per anno solare.

Le domande vanno presentate su apposito modulo e corredate di documentazione giustificativa validata dai Servizi Sociali o dal medico di famiglia.

7 - PERMESSO RETRIBUITO DI 3 GIORNI IN CASO DI DECESSO DI PARENTE DI 1° O 2° GRADO

Nel caso di decesso di parente di 1° o 2° grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica (L. 53/00 art. 4), il lavoratore OTD assunto presso aziende agricole private ha diritto al pagamento da parte del datore di lavoro di un permesso retribuito di 3 giorni.

L'azienda farà successivamente rivalsa nei confronti del FIMAV, che riconoscerà euro 8,26 per 7 ore giornaliere

8 PERMESSI RETRIBUITI PER RECUPERO SCOLASTICO

Per gli OTD dipendenti di aziende agricole private il FIMAV rimborsa, dietro presentazione di regolari giustificativi da parte del lavoratore stesso, i corsi di recupero scolastico (riguardanti tutti i livelli scolastici) per un importo orario di € 8,26, fino a un massimo di 50 ore.

Le domande vanno presentate su apposito modulo e corredate dei seguenti documenti:

- Dichiarazione del datore di lavoro attestante la possibilità ad effettuare la prestazione lavorativa o, in alternativa, copia del contratto di assunzione.
 - Dichiarazione del lavoratore attestante di non aver percepito alcun corrispettivo da altro ente.
 - Attestato finale di frequenza o equivalente.

9- VISITE MEDICHE PER O.T.I.

I costi degli eventuali ticket pagati dall'azienda agricola privata a partire dal 1 gennaio 2014, per visite ed esami clinici preventivi ai fini della sicurezza sul lavoro, effettuati nei confronti di lavoratori O.T.I., sono rimborsati all'azienda dietro presentazione di apposita domanda, allegando le ricevute dei costi sostenuti.

10 – PREMIO DI MATERNITA'

In applicazione del CPL delle Aziende agricole private di Ravenna, il FIMAV corrisponderà, con decorrenza dal 1/1/2013, alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti di aziende agricole private un'integrazione di Euro 3,00 per ogni giornata di congedo parentale (astensione facoltativa per maternità,) prevista dall'articolo 32 del T.U. sulla maternità, indennizzata dall'INPS in base al comma 1 dell'art. 34 del D.lgs 151/2001 dietro presentazione di prospetto di pagamento dell'INPS. Tale integrazione è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno prestato almeno 51 giornate risultanti dalle busta paga, presso una azienda agricola della provincia di Ravenna nell'anno della nascita del figlio, o in quello precedente, o nell'anno della richiesta del congedo.

LINEE GUIDA PER LA DISCIPLINA DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

OSSERVATORIO EX ART. 3 C.P.L./ COMITATO PARITETICO

Le parti, dato atto delle funzioni assegnate contrattualmente all'Osservatorio provinciale di cui all'art. 3 C.P.L. e della assegnazione pattizia dei compiti di assistenza organizzativa e gestionale a supporto delle attività dei Comitati Paritetici, il tutto in un contesto istituzionale di devoluzione dell'Istituto alla bilateralità FIMAV – EBAT, con il presente articolato intendono dare pieno recepimento alle norme di cui agli Accordi nazionali 19 giugno 2018 (allegati al C.C.N.L.) in materia di R.L.S. e R.L.S.T..

Contestualmente, individuano le presenti linee guida, da sviluppare mediante ulteriori accordi esplicativi ed interpretativi, atte a consentire la migliore operatività alle rappresentanze dei lavoratori in un corretto alveo relazionale; le presenti linee guida dovranno quindi essere utilizzate per redigere, anche in sede di Osservatorio/Comitato paritetico, le opportune regolamentazioni per la gestione delle rappresentanze, in specie per quanto riguarda le modalità di individuazione dei R.L.S.T., la durata dell'incarico, i requisiti di accesso, le modalità di esercizio delle funzioni, i compensi, i costi, la formazione, le linee di intervento sul territorio, le competenze e quanto altro utile come ritenuto dalle organizzazioni firmatarie.

1. RIFERIMENTI NORMATIVI ED ISTITUZIONALI

Secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, si applicano nell'ambito del settore agricolo in merito alla figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza le normative di cui agli articoli 47, 48, 49, 50, 51 e 52 del precitato decreto; parimenti a livello contrattuale si recepisce il contenuto pattizio e regolatorio del CCNL 19 giugno 2018 così come si recepiscono gli accordi nazionali 19 giugno 2018 per quanto riguarda il "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici" nonché relativamente al "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Le parti richiamano e recepiscono altresì quanto stabilito in sede di CPL 22 maggio 2017 e nelle vigenti normative provinciali in materia di Cassa Extralegem.

2. R.L.S. – ATTRIBUZIONI

Tenuto conto di quanto all'uopo stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a. accede ai luoghi di lavoro limitatamente ai siti nei quali si eseguono le lavorazioni;
- b. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d. è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulla base dell'art. 37 del D.Lgs. n 81/2008;
- e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle

- malattie professionali;
- f. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g. riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dal citato articolo 37 del D.Lgs n. 81/2008;
- h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l. partecipa, nelle aziende con oltre 15 dipendenti, alla riunione periodica di cui all'art. 35 D.Lgs n. 81/2008;
- m. elabora proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n. avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui sopra sono stabilite mediante relativi accordi sindacali da definire sulla base di quanto sancito in sede di contrattazione collettiva nazionale, come innanzi precisato anche in sede di Osservatorio/Comitato paritetico .

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ai fini specifici dell'espletamento della sua funzione potrà, previa sua formale richiesta, ricevere o comunque ha diritto di consultare, copia del documento inerente la valutazione dei rischi, come sancito dall'articolo 17, comma 1, lettera a).

Le parti si danno atto e si impegnano ad informare tutti gli interessati, incaricati delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, degli obblighi concernenti la riservatezza e la segretezza, ed il necessario riserbo, relativamente alle informazioni, ai processi lavorativi, al contenuto del documento di valutazione dei rischi apprese in relazione alle funzioni di RLS. Parimenti le parti si danno atto che l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

3. R.L.S.T. – ATTRIBUZIONI

Le attribuzioni dei RLST, definite all'Art.50 del Dlgs. 81/2008, verranno integrate da piani e/o progetti relativi ai settori o agli ambiti di intervento che, di volta in volta, il Comitato riterrà prioritari rispetto alle specificità provinciali, definendo modalità di intervento e regolamento previa segnalazione all'osservatorio.

Inoltre, sarà compito del Comitato programmare quanto altro utile per agevolare e supportare l'attività dei RLST, integrandone, se necessario, il loro bagaglio formativo.

4. R.L.S. – CRITERI DI INDIVIDUAZIONE- PERMESSI- MODALITÀ DELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI

Sulla base dell'Accordo Nazionale, allegato al C.C.N.L., del 19 giugno 2018, visto il 2° comma dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 "in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", le parti convengono:

- a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;
- b) in sede provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

La riunione può essere convocata dalle RSA (o dalle RSU), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

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

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

L'elezione si svolge a suffragio universale e a scrutinio segreto, non sono ammesse deleghe.

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

La durata dell'incarico, per il personale a tempo determinato, è di norma annuale e comunque pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato; di norma, per il personale assunto a tempo indeterminato è nel massimo di tre anni.

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

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

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al comitato paritetico provinciale a cura del segretario.

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

Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti annui che le parti convengono siano pari a:

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg.
- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg.
- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.

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

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

In sede di Osservatorio/Comitato saranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai rappresentanti alla sicurezza. I costi dei permessi sono posti a carico della FIMAV EBAT, secondo intese che saranno ivi definite.

Modalità di esercizio delle funzioni di RLS

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, si individuano le seguenti procedure ed indicazioni:

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

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente, con almeno tre giorni di preavviso, al datore

di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

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

Qualora la vigente normativa preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione, secondo le previsioni di legge.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali, parimenti riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.

Con successive intese sindacali ovvero accordi raggiunti in sede di Osservatorio/Comitato si dovranno definire le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei rappresentanti per la sicurezza .

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del D.lgs. n. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono posti a carico della cassa FIMAV , si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.

In sede COMITATO saranno definite ulteriormente le modalità per la formazione dei rappresentanti alla sicurezza, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

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

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

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 comma 1 del D.lgs. n. 81/2008 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

Comitato paritetico provinciale

I compiti previsti dai protocolli nazionali e relativi al Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, sono in via indicativa i seguenti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti;
- elaborazione delle linee programmatiche annuali d'intervento ed individuazione dei settori prioritari di attività e dei criteri di funzionamento, anche su progetto e a consuntivo, delle attività delle

rappresentanze;

- definizione, sulla base di quanto sopra e dei preventivi stanziati annualmente in rapporto alle linee di intervento programmate settorialmente, in seno alla FIMAV-EBAT, dei criteri di finanziamento delle attività delle rappresentanze dei lavoratori, nonché della modalità di liquidazione dei fondi ragguagliati alla effettività delle attività rese in ottemperanza delle funzioni istituzionali come enucleate nelle linee operative annuali prefigurate dal Comitato .

Formazione ed informazione dei lavoratori

Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

5. R.L.S.T. – CRITERI DI INDIVIDUAZIONE

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.) opera a livello provinciale nelle aziende agricole in cui non è stato designato il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza (R.L.S.), secondo le linee strutturali e organizzative individuate al punto 3).

I Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.) viene designato dall'Osservatorio/Comitato, *su indicazione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CPL* per ogni ambito territoriale predeterminato ed opererà anche secondo le linee programmatiche individuate in sede di Osservatorio/Comitato.

I soggetti da designare devono possedere adeguate conoscenze e capacità sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in particolare per quanto attiene alle lavorazioni agricole, all'uopo segnalando all'Osservatorio/Comitato i titoli ed i documenti comprovanti le conoscenze innanzi precisate, poiché dirimenti rispetto alla attribuzione dell'incarico.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative nonché con il ruolo di componente dell'Osservatorio/Comitato.

Le modalità di esercizio delle funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.), nonché la durata dell'incarico, in fase sperimentale di norma annuale con possibilità di rinnovo ed eventuali contenuti specifici della sua formazione, sono definite in sede di contrattazione provinciale e/o assunte in sede di Osservatorio/Comitato.

ALLEGATO N. 5 Classificazione e norma sperimentale

Le parti opereranno nelle sedi individuate sulla base dell'art. 15 del CPL (Foragri, FIMAV EBAT, Osservatorio) al fine di delineare procedure condivise allo scopo precipuo di di non disperdere la professionalità acquisita e il tempo dedicato all'addestramento; al riguardo il lavoratore posto in formazione, dovrà essere assunto nell'ambito di un unico rapporto annuale continuativo (ex art. 21 CCNL), con la garanzia di riassunzione l'anno successivo, salvo calamità e altre cause di forza maggiore, anche ex art. 13 CCNL.

Salvo diverse determinazioni in linea di principio, sono esclusi dai percorsi sperimentali i lavoratori già assunti con rapporti di apprendistato con eccezione di quelli a tempo determinato, sempre salvo il caso di lavoratori inquadrati nell'area 2 al termine del percorso di apprendistato, chiamati a svolgere

mansioni pertinenti all'area 1. Inoltre sono esclusi dal percorso sperimentale i lavoratori che abbiano già acquisito, adeguata professionalità specifica per titolo, conoscenze e capacità pratiche anche a seguito di moduli formativi seguiti in azienda o presso altre aziende, per la medesima mansione.

I contratti di "formazione sperimentale" dovranno contenere i seguenti dati:

- Luogo e data
- Datore di lavoro
- Lavoratore
- Riferimenti contrattuali (CCNL-CPL)
- Durata del rapporto di lavoro instaurato
- Livello e mansione di assunzione
- Specifiche del percorso formativo (mansioni)
- Livello e mansione di arrivo.

Le aziende dovranno garantire, sia per le fasi formative endoaziendali che extraaziendali la tracciabilità delle iniziative; all'uopo verrà implementato, in sede di Osservatorio, un apposito registro provinciale, nel quale saranno rubricate tutte le iniziative aziendali in materia; a tal fine le aziende interessate trasmetteranno, contestualmente alla comunicazione al Centro per l'Impiego, all'Osservatorio copia dei contratti di formazione sperimentale in corso di attivazione.

In sede di Osservatorio potranno essere organizzate iniziative formative di concerto con Foragri e Fimav ebat onde definire i predetti programmi sperimentali, gli esiti del percorso formativo, in positivo o in negativo, indicativamente con un preavviso di un mese prima della scadenza dello inserimento lavorativo.

Al termine del percorso formativo, al lavoratore sarà consegnato un attestato che certifichi la formazione acquisita.

ALLEGATO 6

STATUTO DELL'IMPRESA AGRITURISTICA – PROTOCOLLO PROVINCIALE

Con il presente protocollo, le parti stipulanti il C.P.L. intendono definire un quadro univoco e coerente di valenza contrattuale al fine di regolare il rapporto di lavoro tra il personale con qualifica operaia e le imprese esercenti attività riconducibili all'agriturismo, vendita diretta, ricezione, didattiche, enoturistiche e simili.

Premesso

- che l'agriturismo rappresenta una attività economica organizzata esercitata professionalmente;
- che si qualifica in specie per le attività di ricezione e ospitalità esercitate dagli imprenditori agricoli di cui all'art. 2135 c.c., anche nella forma di società di capitali o di persone, oppure associati fra loro, attraverso l'utilizzazione della propria azienda in

rapporto di connessione con le attività di coltivazione del fondo, di silvicoltura e di allevamento di animali.

In particolare, sono attività agrituristiche:

- a) l'ospitalità in alloggi o in spazi aperti destinati alla sosta di campeggiatori;
 - b) somministrazione pasti e bevande costituiti prevalentemente da prodotti propri e da prodotti di aziende agricole della zona, ivi compresi i prodotti a carattere alcolico e superalcolico, con preferenza per i prodotti tipici e caratterizzati dai marchi DOP, IGP, IGT, DOC e DOCG o compresi nell'elenco nazionale dei prodotti agroalimentari tradizionali;
 - c) la organizzazione di degustazioni di prodotti aziendali, ivi inclusa la mescita di vini;
 - d) l'organizzazione, anche all'esterno dei beni fondiari nella disponibilità dell'impresa, attività ricreative, culturali, didattiche, di pratica sportiva, nonché escursionistiche e di ippoturismo, anche per mezzo di convenzioni con gli enti locali, finalizzate alla valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale;
 - e) la valorizzazione dei prodotti aziendali mediante la vendita diretta;
- che le imprese che esercitano attività agrituristiche e similari ed i rispettivi lavoratori sono inquadrati a tutti gli effetti nel settore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c., come novellato dal D.lgs. n. 228/200;
 - che i rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano l'attività agriturbistica e gli operai agricoli da esse dipendenti sono regolati dalla contrattazione collettiva agricola (C.C.N.L. Operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018);
 - che il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede disposizioni specifiche applicabili anche alla materia agriturbistica, attraverso una delega alla contrattazione provinciale prevista agli artt. 17 (part-time), 31 (classificazione), 34 (orario di lavoro), 35 (riposo settimanale) e 42 (lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli),
 - che le parti ritengono comunque necessario di stabilire a livello provinciale disposizioni che tengano conto delle specifiche modalità con le quali si svolge il lavoro delle imprese che svolgono attività di agriturismo;

Tanto premesso si conviene quanto appresso.

ART. 1 PART-TIME NELLE AZIENDE AGRITURISTICHE

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

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

In tali ambiti le prestazioni non potranno d'ordinario essere inferiori a 8 ore settimanali.

In presenza, nei contratti individuali, di clausole flessibili ed elastiche ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L. si conviene che è consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

È anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di

attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

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

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

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

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

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

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

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

ART. 2 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori addetti in aziende agrituristiche e simili sono classificati, salve le declaratorie di cui al presente CPL, come segue.

8° Livello

Specializzato "Super"

Sono operai specializzati "Super" i lavoratori in possesso delle seguenti capacità professionali:

- **Capo cuoco** :Si intende chi all'interno dell'azienda agricola - agrituristica svolge le funzioni di capo-cuoco all'interno della cucina applicandosi nell'attività diretta di cucina e in quella di coordinamento degli addetti alla preparazione dei pasti da somministrare agli ospiti/clienti. In particolare caratterizzano tale figura alcune costanti:
 - opera esclusivamente in cucina o comunque per la cucina.
 - Si assume la responsabilità di coordinare/organizzare il lavoro degli addetti alla

preparazione dei pasti.

Coordina anche la fase di predisposizione del menu e degli acquisti dei prodotti alimentari di base per la preparazione di pasti e bevande.

PRESTAZIONI

Agriturismo: Capo cuoco; Istruttore ippico
Acquacoltura/piscicoltura e allevamento ittico :
CAPOBARCA Tutte le prestazioni o mansioni analoghe non specificate

6° Livello

Specializzato

Sono operai specializzati i lavoratori in possesso delle seguenti capacità professionali:

- **Cuoco:** si intende chi all'interno dell'azienda agricola-agrituristica svolge le funzioni di cuoco all'interno della cucina addetto alla preparazione dei pasti da somministrare agli ospiti/clienti. In particolare caratterizzano tale figura alcune costanti:
 - opera esclusivamente in cucina o comunque per la cucina
 - gestisce la fase della preparazione, cottura degli alimenti in modo autonomo coordinando anche altre figure professionali operanti all'interno dell'attività agrituristica
 - coordina anche la fase di predisposizione del menu e degli acquisti dei prodotti alimentari di base per la preparazione di pasti insieme al titolare e/o suo familiare.

PRESTAZIONI

Agriturismo: Caposala; Cuoco; Coordinatore di attività venatoria

AREA 2

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.

5° Livello

Qualificato "Super"

Agriturismo: Aiuto-cuoco; Istruttore fattorie didattiche e attività sportive; Accompagnatore ippico (Si intende chi all'interno dell'azienda agricola-agrituristica svolge le funzioni di accompagnatore su percorsi ippoturistici, gestendo i cavalli allevati in azienda e i rapporti con gli ospiti/clienti dell'azienda per l'attività ippoturistica).

4° Livello.

Qualificato A

PRESTAZIONI

Agriturismo: Sfoglina; Addetto vendita; Cassiere; Barista; Cameriere

In particolare gli addetti degli agri-turismi a cui viene riconosciuta tale qualifica:

- operano nell'attività di servizio In sala ai clienti/ospiti
- debbono sapere ricevere ed accogliere gli ospiti
- gestiscono le prenotazioni e/o eventuali richieste organizzando il servizio necessario.

AREA 3

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici meramente di carattere esecutivo, non richiedenti specifici requisiti professionali.

2° Livello

Comune A

Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali, compresi i lavori delle pulizie.

PRESTAZIONI

Agriturismo:

Aiuto

Si intende chi all'interno dell'azienda agricola - agrituristica svolge le funzioni di aiuto-collaboratore del titolare e/o suoi familiari nelle seguenti attività:

- preparazione e somministrazione di pasti e bevande
- servizio dei clienti/ospiti dell'azienda agrituristica.

Tuttofare - lavapiatti

Addetti alla pulizia e preparazione sala, cucina, alloggi ed aree esterne; addetto alla lavanderia e stireria; addetto di stalla, voliere e piccoli allevamenti.

In particolare ciò che distingue tale figura non sono tanto le competenze professionali ma la mancanza di piena autonomia nello svolgimento delle mansioni. In sostanza tale addetto "sa fare" certe mansioni (senza possedere qualifiche specifiche in materia) ma le svolge

comunque in abbinamento/affiancamento con il titolare e/o suo familiare.
Inoltre tale figura professionale non trova all'interno dell'azienda agrituristica una specializzazione definita e netta poiché risulta impiegato un po' in tutte le diverse attività aziendali (ristorazione, cucina, servizio ai tavoli, accoglienza in sala ecc.). In pratica a tale addetto non può esser richiesto di organizzare il lavoro di altre persone addette all'interno delle attività agrituristiche in cucina, in sala e/o ai tavoli della ristorazione.

Art. 3 ORARIO DI LAVORO NEGLI AGRITURISMI

Nell'arco degli ultimi anni nella provincia di Ravenna si è verificato un significativo aumento degli agriturismi. In queste realtà aziendali i lavoratori impegnati nelle normali attività produttive, sono chiamati a prestare la loro attività lavorativa con modalità completamente diverse da quelle della attività di campagna, in particolare per quanto riguarda l'orario di lavoro.

Le parti convengono che in questo settore le disposizioni sull'orario di lavoro, il lavoro straordinario, festivo e notturno siano normate con modalità specifiche, come riportato di seguito.

A) ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,5 (6 ore e 30 minuti) giornaliere che potranno prevedere una articolazione su turni comprendente, anche normalmente, il sabato e la domenica.

Le ore ordinarie di lavoro effettuate nelle giornate del Sabato, della Domenica e dei Festivi daranno comunque luogo alle maggiorazioni orarie di seguito riportate.

Il giorno di riposo sarà comunque effettuato dopo sei giorni di lavoro prestato.

B) LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario a carattere eccezionale, non deve essere quindi sistematico e pertanto effettuabile soltanto nei casi di inderogabile necessità o di mancanza di manodopera.

Conseguentemente il lavoro straordinario, nei giorni in cui ricorrono le circostanze di cui sopra, non potrà superare un'ora giornaliera e sei settimanali.

Si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dal comma A.

C) LAVORO NOTTURNO

Si considera lavoro notturno quello eseguito dalle ore 23.00 alle ore 6.00 ovvero alle 5.00 in caso di ora legale ex art. 42 CCNL.

D) LAVORO FESTIVO

Si considera lavoro festivo quello eseguito nelle Domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato.

E) maggiorazioni per le prestazioni di lavoro ordinario straordinario

Lavoro straordinario diurno	20%
Lavoro notturno	40%

Lavoro notturno festivo	45%
Lavoro festivo e domenicale	35%

Le parti si danno atto che le maggiorazioni di cui all'art. 17 CPL 7 giugno 2015 restano assorbite.

Nell'applicazione del presente Articolo sono fatte salve le condizioni di miglior favore per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del presente accordo.

ART. 4 norma di chiusura e rinvio

Il presente protocollo è parte integrante del CPL; per quanto non previsto nel protocollo le parti si riportano integralmente alle disposizioni del presente cpl.

Impegno a latere del CPL

Se necessario, le parti si impegnano entro il 31 dicembre 2021 a riesaminare l'intero testo del presente CPL al fine di precisare i riferimenti contrattuali e normativi di legge .