

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

10 luglio 2002

(1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005)

L'anno 2002 il giorno 10 luglio, in Roma,

tra

- la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata dal Presidente Augusto Bocchini, assistito da Francesco Basile, Responsabile del settore sindacale, Vito Bianco, Direttore generale, Francesco Taddei, Direttore della Direzione sindacale e legislativa, Giovanni Punzi, Responsabile contratti e lavoro, Roberto Caponi, Responsabile previdenza e Gaetana Pagano della Direzione sindacale,

nonché dai Componenti la Delegazione confederale Serafino Bertuletti, Bartolomeo Bianchi, Biagio Bonfiglio, Edoardo Chiti, Diego Lazzari, Tommaso Picone, Luigi Scala, Massimo Mazzanti, Paolo Sordo, Franco Postorino, Giannannibale Rossi di Medelana, Giorgio Cammarota, Cesare Pasquali, Giandomenico Consalvo

con la partecipazione di:

- Federazione Nazionale dei Proprietari Conduttori in Economia, rappresentata dal Presidente Giannannibale Rossi di Medelana, assistito dal Segretario Marino Scappucci;

- Federazione Nazionale Affittuari Conduttori in Economia, rappresentata da Giovanni Rossi, assistito dal Segretario Antonio Rodà;

- Federazione Nazionale dei Conduttori in forme associative, rappresentata dal Presidente Ettore Casadei, assistito dal Segretario Giulio Tarsitani;

- Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente Paolo Bedoni, in nome e per conto delle Federazioni nazionali aderenti, assistito dai vice presidenti Sergio Marini, responsabile del settore sindacale, Nino Andena, Gennaro Masiello; dai membri della Giunta esecutiva Giorgio Ferrero, Massimo Gargano, Stefano Genco, Giuseppe Guastella, Mauro Tonello, dal Segretario generale Franco Pasquali, dal Segretario organizzativo Vincenzo Gesmundo, dal Coordinatore responsabile Fiorito Leo, dal Responsabile delle Relazioni sindacali Romano Magrini;

- Confederazione Italiana Agricoltori (CIA) rappresentata dal Presidente Massimo Pacetti, assistito da Paolo De Carolis, Vice Presidente; Angelo

Del Gaizo, Responsabile Relazioni sindacali; componenti la delegazione confederale per le trattative: Claudia Merlino, Francesco Amatuzzo, Massimo Biagetti, Walter Brondolin, Franco Catapano, Corrado Fusai, Paola Pula, Angela Sciortino, Valentino Vannelli

e

- FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario generale Francesco Chiriaco, dai Segretari nazionali Giancarlo Battistelli, Patrizia Consiglio, Vincenzo Lacorte, Giorgio Scirpa, da Vincenzo Sgalla, Idilio Galeotti, Gino Rotella, Giovanni Mininni, Aldo Dessì, Felice Mazza e Claudio Sala dei Dipartimenti nazionali, dai Segretari generali regionali e dai componenti la delegazione trattante Susanna Camusso, Italo Tripi, Liano Nicolella, Rossano Guerra, Pasquale La Rosa, Massimo Rondina, Piero Bodo, Andrea Guarducci, Claudio Franci, Marco Gentile, Giuseppe Rovello, Gianni Nicastrì, Antonio Di Bari, Mario Lucchetti, Concetta Raia, assistiti dal Segretario generale confederale Sergio Cofferati e dal Vice Segretario Guglielmo Epifani;

- FAI-CISL rappresentata dal Segretario generale, Albino Gorini, dal Segretario generale aggiunto Uliano Stendardi e dai Segretari nazionali Augusto Cianfoni, Giovanni Pastrello, Pietro Massini, Carmelo Mazzotta, Sergio Retini e Armando Zanotti; assistiti da Giovanni Mattocchia e dai Segretari regionali: Claudio Riso, Paolo Carrozzino, Giorgio Galbusera, Salvatore Gioacchino, Tiziano Faes, Paul Mulser, Amedeo Tiveron, Maurizio Ori, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Angelo Manzotti, Alvaro Pedemonti, Aurelio Di Salvo, Vincenzo Niro, Paolo Frascella, Antonio Lapadula, Fabrizio Scatà, Graziano Meloni, nonché dai componenti la delegazione trattante Iose Coppi, Giovanni D'Avola, Mario Di Iorio, Stefano Faiotto, Salvatore Greco, Bruno La Fortuna, Piersecolo Mediani, Ugo Olivero, Giuseppe Rustioni, Carmine Santese, Oliviero Sora;

- UILA-UIL rappresentata dal Segretario generale Stefano Mantegazza, dai Segretari nazionali Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini e dai componenti la delegazione trattante Enrico Tonghini, Fabrizio De Pascale, Guido Majrone, Leonardo Barbalinardo, Antonio Biagioli, Oronzo Bufano, Pino Cannataro, Raimondo Cavallaro, Bartolomeo D'Angelo, Mino Grossi, Ugo Meneghini, Sergio Modanesi, Nicola Storti, Maurizio Vezzani e Luigi Vizzino.

In applicazione dell'Accordo nazionale di rinnovo sottoscritto in pari data si è stipulato il presente CCNL per gli Operai Agricoli e Florovivaisti, da valere in tutto il territorio della Repubblica Italiana.

Titolo I - PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Oggetto del contratto.

Il presente CCNL regola, su tutto il territorio nazionale, 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 CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 CC 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 pesci e altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

(*) Sono florovivaistiche le aziende:

- (1) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- (2) produttrici di piante ornamentali da serra;
- (3) produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- (4) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

Art. 2 - Struttura e assetto del contratto.

La struttura della contrattazione è articolata su 2 livelli: nazionale e provinciale.

Contratto nazionale.

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

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al 1° biennio di validità e sarà coerente con i tassi d'inflazione programmata assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" (IVC).

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sui minimi salariali di area vigenti, ove è inclusa l'ex indennità di contingenza (si veda art. 46 e tabelle 1 e 2 di cui all'allegato 1).

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la IVC cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data d'inizio della corresponsione della IVC come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

Contratto provinciale.

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL e ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 88 e 89 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al 1° biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con i tassi d'inflazione programmata secondo i principi e i criteri di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel 1° biennio di validità del CCNL, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché

dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, le parti, in sede di rinnovo del contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, e aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale previsto dal su citato Protocollo.

Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati, di cui al citato protocollo, in caso di successiva definizione di detta erogazione.

Dopo 3 mesi di vacanza contrattuale ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione, denominato "IVC provinciale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sui salari contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la IVC provinciale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data d'inizio della corresponsione della IVC provinciale come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

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

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 10.7.98 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno 8 mesi

prima della scadenza a mezzo raccomandata a/r, in caso di mancata disdetta esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a/r.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine dal quale far decorrere la IVC di cui all'art. 2.

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

Art. 4 - Efficacia del contratto.

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

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Sistema delle relazioni.

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

In particolare, le relazioni tra le parti si svolgono, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti al rapporto di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal contratto o da singoli accordi, quali:

- Osservatori nazionali, regionali, provinciali di cui all'art. 6 del CCNL;
- AGRIFORM di cui all'art. 7 del CCNL;
- "Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità" di cui all'art. 8 del CCNL;
- "Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro" previsto dall'Accordo 18.12.96 (allegato 5);
- altri Organismi che le parti riterranno opportuno istituire per il

miglioramento delle relazioni sindacali.

Art. 6 - Osservatori.

Osservatorio nazionale.

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

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali e i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

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

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

Osservatorio regionale.

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

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

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

Le parti s'impegnano a costituire l'Osservatorio regionale entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

Osservatorio provinciale.

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

- fornire alle OOSS da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso e il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OOSS da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti territoriali e contratti di area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, o a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- accertare la conformità dei progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli Uffici regionali del lavoro e alle Sezioni

circostrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;

- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza e in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle OOSS, in base all'ultimo comma dell'art. 85;

- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei CCNL e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

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

Le parti s'impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali, provinciali) si rinvia al Regolamento di cui all'allegato 4 del presente CCNL.

Art. 7 - Sistema di formazione professionale e continua.

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su 3 pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

- (1) Fondo interprofessionale per la formazione continua;
- (2) AGRIFORM;
- (3) Centro di formazione agricola.

(1) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art. 118, legge n. 388/00, è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30, di cui all'art. 25, comma 4, legge n. 845/78 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste (100% nelle aree dell'obiettivo 1 e 50% nelle altre aree).

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla

promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa. Una consistente quota delle risorse dovrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori. Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ad AGRIFORM per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

(2) AGRIFORM è l'Organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi, e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli Organismi simili a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia d'istruzione di livello superiore, interagendo con gli Organismi bilaterali degli altri settori nella costruzione della "rete" prevista presso l'ISFOL. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, AGRIFORM fa riferimento alle sedi territoriali (Osservatori) previsti dal CCNL e ai Centri di formazione agricola.

(3) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale, continua e permanente e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa s'incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego e in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Per la costituzione del Fondo per la formazione continua le Parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento) entro il 31.12.02. Le modalità e i criteri di costituzione dei Centri di formazione agricola, nel rispetto delle indicazioni contenute nel presente articolo, sono demandati ai contratti provinciali.

Art. 8 - Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità".

Entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da 2 rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.

La Commissione ha l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- (a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
- (b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13.12.84 n. 635, dei Programmi di azione della CE nn. 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- (c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;
- (d) propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle Organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle Organizzazioni datoriali e sindacali e annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

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

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

Art. 9 - Mercato del lavoro: azioni bilaterali.

Le parti,

- visto il D.lgs. n. 469/97, che trasferisce alle Regioni e agli Enti locali le funzioni in materia di collocamento, e che prevede anche la possibilità di gestione da parte di soggetti privati;
- ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo

convengono

- di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti;
- di demandare alle parti territorialmente competenti la costituzione di Organismi bilaterali con il compito di svolgere iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 25 del presente CCNL, dalla legge n. 608/96 e dal D.lgs. n. 146/97, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera. A tal fine i suddetti Organismi realizzeranno gli opportuni raccordi con il servizio pubblico per l'impiego e con gli enti locali competenti.

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

Art. 10 - Assunzione.

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

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

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lett. a), artt. 19 e 20);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lett. b), artt. 19 e 20);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi

nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lett. c), artt. 19 e 20).

Per "fase lavorativa" s'intende il periodo di tempo limitato all'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.).

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

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

Il contratto provinciale individuerà le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa.

Tali eccezioni potranno riferirsi ad avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 CC. Altre eccezioni - riferite a condizioni di mercato e ad esigenze tecniche - potranno essere previste dal contratto provinciale.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

Art. 11 - Contratto individuale.

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato ai sensi delle lett. b) e c), artt. 19 e 20, dovrà essere redatto, finanziato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lett. a), artt. 19 e 20, con le modalità previste dall'art. 21, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data d'inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova e il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal contratto provinciale di lavoro.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale da rappresentanti delle rispettive OOSS.

Art. 12 - Periodo di prova.

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

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1a
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2a
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3a

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 30 giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 13 -Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei bambini e degli adolescenti.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.67 n. 977, così come modificata dai Dd.lgs. 4.8.99 n. 345 e 18.8.00 n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo d'istruzione obbligatoria e comunque d'età inferiore ai 15 anni compiuti.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, D.lgs. 26.3.01 n. 151).

Art. 14 - Contratti di formazione e lavoro (CFL).

Le parti, in applicazione dell'art. 3, legge 19.12.84 n. 863 e art. 16, legge n. 451/94 e successive modifiche e integrazioni, convengono di disciplinare i CFL secondo l'Accordo quadro allegato che, a tutti gli effetti, è parte integrante del presente CCNL (allegato 6).

Il trattamento economico da corrispondere ai lavoratori con CFL è stabilito dai contratti provinciali. In assenza di tale definizione da parte dei contratti provinciali il trattamento economico è pari ad E 775.

Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

(a) volontarietà delle parti;

(b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;

(c) applicazione di tutti gli istituti diretti e indiretti previsti dal presente CCNL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 12 del presente CCNL;
- durata della prestazione lavorativa e relative modalità;
- inquadramento professionale, trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità d'impiego.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 unità da utilizzare a tempo parziale con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità e in applicazione del comma 3, art. 5, legge n. 863/84, il numero dei lavoratori che possono essere assunti a tempo parziale da ciascuna azienda nell'anno, per una o più prestazioni, è pari al 50% del rapporto tra le giornate di lavoro ad orario ordinario rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (pari a 270 giornate).

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

- (1) per prestazioni settimanali: 24 ore
- (2) per prestazioni mensili: 72 ore
- (3) per prestazioni annuali: 500 ore

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

Art. 16 - Contratto di apprendistato.

In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 16, legge n. 196/97, le Parti convengono quanto segue:

(1) la durata dei contratti di apprendistato è fissata nelle misure massime di 24 mesi per la 2a area professionale e di 48 mesi per la 1a area professionale;

(2) la retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%, 90% del corrispondente salario contrattuale per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato;

(3) considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali delle ferie, 13a e 14a mensilità, festività, TFR e periodo di prova con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato;

(4) gli apprendisti dovranno partecipare alle iniziative di formazione esterna all'azienda secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e specificatamente dall'art. 16, comma 2, legge n. 196/97.

Il datore di lavoro, in relazione alla professionalità che il lavoratore con il contratto di apprendistato mira ad acquisire, individua l'idoneo percorso formativo.

I contratti provinciali di lavoro possono individuare forme di intervento della Cassa integrazione 'extra legem' a favore degli apprendisti in caso di malattia e infortunio.

Art. 17 - Contratto di lavoro temporaneo.

L'applicazione del lavoro temporaneo in agricoltura per gli operai agricoli e florovivaisti è disciplinata secondo i termini di cui all'allegato Protocollo nazionale d'intesa per il lavoro temporaneo nel settore agricolo, da considerarsi parte integrante del presente CCNL (cfr. allegato 2).

Art. 18 - Riassunzione.

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 10 del CCNL hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle

disposizioni di cui all'art. 8/bis, legge n. 79/83 e successive modifiche e integrazioni.

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

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25, legge n. 223/91, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 19 - Categorie di operai agricoli.

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto nazionale.

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

Sono operai a tempo indeterminato:

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

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto e ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457/72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio e intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 58 e 61.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che all'1.9.72 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633/49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

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

Sono operai a tempo determinato:

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

(b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 11, o nelle convenzioni di cui all'art. 25, devono essere indicati i periodi presumibili d'impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi d'impedimento oggettivo;

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

A decorrere dall'1.1.03 gli operai di cui alle lett. b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13a e 14a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 20 - Categorie di operai florovivaisti.

I lavoratori dipendenti da aziende florovivaistiche, a seconda della natura del rapporto, sono classificati in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato:

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

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto e ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione salari di cui alla legge n. 457/72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio e intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 59 e 61.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori

fissi che all'1.9.72 si trovavano in servizio presso le aziende di cui all'art. 1 (Oggetto del contratto), in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dal CCNL per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29.1.70.

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

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

Sono operai a tempo determinato:

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

(b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 11, o nelle convenzioni di cui all'art. 25, devono essere indicati i periodi presumibili d'impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi d'impedimento oggettivo;

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

A decorrere dall'1.1.03 gli operai di cui alle lett. b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13a e 14a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 21 - 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 6 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 l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

(1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lett. b), artt. 19 e 20 del presente CCNL;

(2) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lett. c), artt. 19 e 20 del presente CCNL;

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

Art. 22 - Mobilità territoriale della manodopera.

Le parti, su richiesta di una di esse, s'incontreranno a livello provinciale e interprovinciale, qualora la mobilità interessi il territorio di più province, almeno 2 mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera per aree omogenee di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti.

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

In tali incontri le parti esamineranno, altresì, gli eventuali programmi di assunzione stagionali o annuali, presentati dalle aziende alle competenti strutture pubbliche del collocamento, per la stipula delle convenzioni previste dalla legge n. 56/87 con "norme sull'organizzazione del mercato del lavoro".

Le parti contraenti si attiveranno, altresì, presso i competenti Organi pubblici per ottenere, a favore delle aziende interessate, interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi.

Inoltre le parti, impegnandosi ad operare per una più fattiva collaborazione con gli enti e istituzioni interessate, al fine di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di

trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate da sottoporre all'attenzione degli Organismi pubblici competenti, quali:

- (1) funzionalità e potenziamento degli Uffici del collocamento per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;
- (2) vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori e interventi presso la Regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;
- (3) studio e individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.

Le stesse parti, inoltre, per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale, convengono di organizzare conferenze annuali per l'esame delle problematiche poste dai flussi migratori della manodopera anzidetta nell'ambito dei singoli bacini d'impiego individuati dalle Commissioni regionali tripartite.

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

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

In relazione ai detti servizi sociali saranno interessate ed invitate alla conferenza le competenti Autorità pubbliche tenute, per legge, agli adempimenti relativi.

Art. 23 - Lavoratori migranti.

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

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

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

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello

di lavoro e relativo ritorno, a carico dell'azienda;

- la soluzione dei problemi dei servizi sociali riferiti alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.

Si considerano "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a km. 40.

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia o infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;

- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 CC;

- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;

- guasti a macchine o a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Art. 24 - Trasporti e asili nido.

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

Art. 25 - Convenzioni.

Preso atto che:

- l'azienda o il gruppo di aziende, sulla base dell'art. 17, legge 28.2.87 n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro) possono proporre, anche tramite le proprie associazioni sindacali, programmi di assunzioni di lavoratori ai competenti Organi di collocamento;

- sulla base di tali programmi e dell'esame preventivo con le OOSS

territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie del contratto, gli Organismi di collocamento (si veda D.lgs. 23.12.97 n. 469) possono stipulare convenzioni con le singole aziende o con gruppi di aziende nelle quali siano stabiliti, tra l'altro, i tempi delle assunzioni, i profili professionali e le mansioni dei lavoratori da assumere.

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

(1) i programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;

(2) i programmi di assunzione saranno esaminati dalle OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti Organi di collocamento agricolo. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nei competenti Organi di collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

Impegno a verbale.

Le parti, al fine di favorire un'applicazione delle convenzioni di cui all'art. 17, legge n. 56/87, da parte delle aziende concordano di intervenire congiuntamente nelle opportune sedi per prevedere un'ulteriore e specifica fiscalizzazione aggiuntiva degli oneri sociali per la manodopera assunta.

Art. 26 - Raccolta dei prodotti sulla pianta.

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione all'Ente competente all'accertamento della manodopera, secondo le modalità e nei termini stabiliti dalle delibere delle Commissioni regionali tripartite.

Dichiarazione del Ministro del lavoro.

Raccolta prodotti sulla pianta.

In relazione all'estendersi dell'intervento di imprese non agricole in attività colturali proprie del processo agricolo, specie attinenti la raccolta dei prodotti, il Ministero del lavoro sottolinea che - in applicazione delle leggi vigenti - i lavoratori impiegati in queste attività sono da considerare agricoli e che queste aziende sono tenute ad applicare il più favorevole inquadramento di cui godono i lavoratori ai fini normativi, salariali, previdenziali e assistenziali.

Il Ministero del lavoro sottolinea inoltre come la richiesta di manodopera per le attività in questione - così come ovviamente per tutta l'attività delle altre aziende agricole - deve essere effettuata alla Sezione dell'Ufficio del lavoro nella cui circoscrizione deve essere eseguita la prestazione di lavoro e l'avviamento al lavoro deve essere effettuato dando la precedenza ai lavoratori dell'azienda e a quelli iscritti nella Sezione medesima.

(Riprodotta dal CCNL Operai agricoli e Florovivaisti del 25.6.79).

Art. 27 - Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro.

Considerato che all'atto del rinnovo del presente CCNL risultano presenti in Parlamento ma non ancora approvati disegni di legge per un'organica riforma del mercato del lavoro, le Parti s'impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dall'emanazione dei suddetti provvedimenti di legge, per concordare gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva e per apportare alle norme contrattuali le modifiche e/o integrazioni necessarie.

Titolo IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 28 - Classificazione.

A) Operai agricoli.

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

L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area 1a - Declaratoria.

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Area 2a - Declaratoria.

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Area 3a - Declaratoria.

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

Norma transitoria.

I contratti provinciali di lavoro, all'atto del loro rinnovo e comunque almeno 2 mesi prima della scadenza degli accordi di cui all'art. 88, CCNL 10.7.98, provvederanno a definire, all'interno di ciascuna area professionale, appositi livelli d'inquadramento e relativi parametri per quei lavoratori che risultino avere retribuzioni pari o superiori ai minimi di area di cui all'art. 46 del CCNL ma inferiori ai salari contrattuali vigenti per i profili professionali corrispettivi.

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi di riallineamento, i livelli salariali dovessero risultare inferiori ai minimi di area di cui all'art. 46 del CCNL, i contratti provinciali, prima di dare applicazione a quanto disposto dal precedente comma, provvederanno a definire un programma di riallineamento contrattuale, che nell'arco di vigenza del contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari con le modalità stabilite al precedente comma.

B) Operai florovivaisti.

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

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

Area 1a - Declaratoria.

Appartengono a questa area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Livello "a" - ex specializzato super:

- ibridatore-selezionatore:

l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;

- conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse:

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

- conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati:

l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a q. 75, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;

- aiutante di laboratorio:

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

- potatore "artistico" di piante:

l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali o alberi di alto fusto;

- giardiniere:

l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei

viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;

- conduttore di caldaie a vapore:

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

Livello "b" - ex specializzati:

- vivaisti;
- potatore;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;
- conduttori patentati di autotreni - automezzi - trattori;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre.

Area 2a - Declaratoria.

Appartengono a questa 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.

Livello "c" - ex qualificati super:

- addetti agli impianti termici;
- aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Livello "d" - ex qualificati:

- tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b";
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;

- trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla;

Area 3a - Declaratoria.

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

Livello "e" - ex comuni.

L'individuazione di eventuali e ulteriori profili professionali rispetto a quelli del CCNL, il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai contratti provinciali.

Nei contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

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

Norma transitoria.

I contratti provinciali di lavoro, all'atto del loro rinnovo e comunque almeno 2 mesi prima della scadenza degli accordi di cui all'art. 88, CCNL 10.7.98, provvederanno a definire, all'interno di ciascuna area professionale, appositi livelli d'inquadramento e relativi parametri per quei lavoratori che risultino avere retribuzioni pari o superiori ai minimi di area di cui all'art. 46 del CCNL ma inferiori ai salari contrattuali vigenti per i profili professionali corrispettivi.

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi di riallineamento i livelli salariali dovessero risultare inferiori ai minimi di area di cui all'art. 46 del CCNL, i contratti provinciali, prima di dare applicazione a quanto disposto dal precedente comma, provvederanno a definire un programma di riallineamento contrattuale, che nell'arco di vigenza del contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari con le modalità stabilite al precedente comma.

Art. 29 -Mansioni e cambiamento dei profili professionali
per operai agricoli.

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa

corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno 2 volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di 1 anno.

Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma, non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

In ogni caso il lavoro prestato nel profilo professionale con livello retributivo superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

Art. 30 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti.

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di profilo professionale con livello retributivo inferiore, conserva i diritti e la retribuzione del profilo professionale a cui appartiene.

Il lavoratore che, per esigenza dell'azienda, viene adibito a mansioni del profilo professionale con livello retributivo superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal CCNL per tale profilo professionale.

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

- 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area 1a e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area 2a a quelli dell'area 1a;
- 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area 2a e 3a e nel caso di passaggio dall'area 3a alla 2a.

I termini di 25 e 15 giorni per acquisire il profilo professionale con

livello retributivo superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

Titolo V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art. 31 - Orario di lavoro.

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere.

I contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire, per un periodo massimo di 90 giornate nell'anno, un orario di 44 ore settimanali, recuperando tale maggiore orario in altro corrispondente periodo dell'anno.

Agli operai addetti alle stalle deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza con le ore notturne.

In base all'art. 18, legge 17.10.67 n. 977, come modificato dall'art. 2, D.lgs. 4.8.99 n. 345, l'orario di lavoro per i bambini, liberi da obblighi scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali; per gli adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Fermo rimanendo il limite d'orario di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche e anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su 5 giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Le disposizioni del presente articolo sull'orario di lavoro non si applicano ai lavori di mietitura e di trebbiatura in quelle province nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

Art. 32 - Riposo settimanale.

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.

In base all'art. 22, legge 17.10.67 n. 977, modificata dal D.lgs. 4.8.99 n. 345, agli operai d'età inferiore ai 18 anni deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile

consecutivi, e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8, legge 22.2.34 n. 370.

Art. 33 - Ferie.

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti 12simi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per i giovani d'età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art. 23, legge 17.10.67 n. 977, così come modificato dall'art. 2, D.lgs. 4.8.99 n. 345.

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

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 46.

Art. 34 - Permessi per formazione continua.

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale d'interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/00, e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118, legge

n. 388/00, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di formazione professionale d'interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6, legge n. 53/00.

Art. 35 - Permessi straordinari.

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a un permesso retribuito di 10 giorni.

Ha altresì diritto a un permesso retribuito di giorni 3 in caso di decesso di parenti di 1° grado.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Art. 36 - Permessi per corsi di recupero scolastico.

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

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 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo

determinato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5, legge n. 53/00.

Art. 37 - Giorni festivi - Operai agricoli.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

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

(*) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5.3.77 n. 54.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali e infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27.5.49 n. 260 e 31.3.54 n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime 2 settimane dalla sospensione.

In base all'art. 46 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 39.

A seguito della legge 5.3.77 n. 54, con disposizioni in materia di giorni

festivi e del Verbale di accordo 2.5.77, punto 5, nonché a seguito del DPR 28.12.85 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

(a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla 1ª domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.54 n. 90, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

(b) per le 4 festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, 1 giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

(a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

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

Dichiarazione del Ministro.

Il ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla legge 5.3.77 n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(Riprodotta dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25.6.79).

Art. 38 - Giorni festivi - Operai florovivaisti.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

- (1) 1° gennaio;
- (2) 6 gennaio (Epifania del Signore);
- (3) 25 aprile (anniversario Liberazione);
- (4) lunedì dopo Pasqua;

- (5) 1° maggio (festa del Lavoro);
- (6) 2 giugno (anniversario Fondazione della Repubblica);
- (7) 15 agosto (Assunzione B.V. Maria);
- (8) 1° novembre (Ognissanti);
- (9) 4 novembre (giorno dell'Unità nazionale*);
- (10) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- (11) 25 dicembre (Natale);
- (12) 26 dicembre (S. Stefano);
- (13) S. Patrono del luogo.

(*) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5.3.77 n. 54.

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

Per il trattamento da praticarsi agli operai a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali e infrasettimanali, valgono le disposizioni di cui alle leggi 27.5.49 n. 260 e 31.3.54 n. 90 e pertanto nella ricorrenza delle feste nazionali e infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

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

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai a tempo indeterminato di cui all'art. 20 del presente contratto, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime 2 settimane dalla sospensione.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall'art. 46 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 40.

A seguito della legge 5.3.77 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del Verbale di accordo 2.5.77, punto 5, nonché a seguito del DPR 28.12.85 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

(a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla 1a domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.54 n. 90, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

(b) per le 4 festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, 1 giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

(a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

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

Dichiarazione del Ministro.

Il ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla legge 5.3.77 n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(Riprodotta dal CCNL Operai agricoli e florovivaisti del 25.6.79).

Art. 39 - Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai agricoli.

Si considera:

- (a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- (b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 37;
- (c) lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba.

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

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

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

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

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 46.

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto a una maggiorazione del 10%.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e per i quali i contratti provinciali abbiano stabilito un'adeguata particolare tariffa, non si farà luogo alle maggiorazioni per il lavoro notturno.

Art. 40 - Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai florovivaisti.

Si considera:

- (a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 31;
- (b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 38;
- (c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20 alle 6 del mattino successivo.

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

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

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

- (a) lavoro straordinario: 29%
- (b) lavoro festivo: 40%
- (c) lavoro notturno: 48%
- (d) lavoro straordinario festivo: 50%
- (e) lavoro festivo notturno: 55%

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

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, come definito all'art. 46.

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Art. 41 - Interruzioni - Recuperi - Operai agricoli.

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

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

Per l'operaio a tempo indeterminato i contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8, legge 8.8.72 n. 457.

Art. 42 - Interruzioni - Recuperi - Operai florovivaisti.

Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora

di lavoro complessivamente in un giorno.

Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore 2 giornaliere e le ore 12 settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8, legge n. 457/72.

Art. 43 - Attrezzi e utensili.

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi e utensili sono forniti dalle aziende.

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

Art. 44 - Organizzazione del lavoro.

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

Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli Osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi specifici esami ai sensi dell'art. 6.

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

Art. 45 - Trasferimenti - Operai florovivaisti.

Il lavoratore definitivamente trasferito avrà diritto al rimborso, da parte dell'azienda, di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le

persone e le masserizie della propria famiglia.

Inoltre avrà diritto a un'indennità straordinaria pari al corrispettivo di 7 giornate di retribuzione.

Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la corresponsione di tutte le competenze maturate.

Titolo VI - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 46 - Retribuzione.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- (1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 28, è fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- (2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- (3) 3° elemento per gli operai a tempo determinato.

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

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della 13a e 14a mensilità e del TFR.

Il 3° elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali: 5,45%
- ferie: 8,33%
- 13a mensilità: 8,33%
- 14a mensilità: 8,33%

totale: 30,44%

La misura del 3° elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 21, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il 3° elemento.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a secondo dei tipi di rapporto (resta fermo il concetto che il salario per gli operai florovivaisti è riferito alla paga oraria).

I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità e il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Aumenti salariali.

I salari contrattuali vigenti nelle singole province all'1.7.02 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del CCNL 10.7.98, sono incrementati:

- a decorrere dall'1.7.02 del 3%
- a decorrere dall'1.1.03 del 2%

MINIMI SALARIALI DI AREA

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle tabelle 1 e 2 (allegato 1).

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto è previsto dagli artt. 16 e 28 (Norma transitoria) del presente CCNL.

I minimi salariali di cui al comma 1 trovano applicazione, per le Province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del CCNL 10.7.98, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre l'1.1.05; per le altre Province dall'1.1.03.

In sede di rinnovo quadriennale, il CCNL, sulla base dei criteri di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al comma 1, nonché gli

incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale. Per i contratti provinciali non rinnovati è fatta salva "l'indennità di vacanza contrattuale provinciale".

Art. 47 - Ex scala mobile.

Nei salari contrattuali e nei minimi di area, previsti dall'art. 46, è contenuta l'indennità di contingenza così come stabilita dalle leggi 26.2.86 n. 38 e 13.7.90 n. 191 e successive modifiche e integrazioni (Accordo sul costo del lavoro 31.7.92).

Art. 48 - Tredicesima mensilità.

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato la 13a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 46.

Art. 49 - Quattordicesima mensilità.

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato la 14a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento di cui dall'art. 46.

Art. 50 - Scatti di anzianità.

Con decorrenza dall'1.2.83, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio d'anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico d'anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari ad E 8,99 mensili se operai comuni, ad E 10,33 mensili se operai qualificati, ad E 10,85 mensili se operai qualificati super, ad E 11,36 mensili se operai specializzati e ad E 11,62 mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di 5 e maturano dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

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

L'importo degli aumenti periodici d'anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità e istituti contrattuali.

Resta ferma la decorrenza dell'11.11.69, stabilita dai precedenti CCNL, quale data relativa all'introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Nota a verbale.

Fermo restando il valore in cifra fissa degli scatti d'anzianità di cui all'art. 50, nella fase di 1a applicazione del presente CCNL i contratti provinciali di lavoro, nel definire la classificazione degli operai di cui all'art. 28, attribuiranno ai profili professionali individuati i corrispondenti valori degli scatti d'anzianità.

Art. 51 - Obblighi particolari tra le parti.

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;

- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14a mensilità: al 30 aprile di ogni anno;
- 13a mensilità: in coincidenza con le festività del S. Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- TFR: all'atto della risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato: le festività, la 13a e 14a mensilità sono conglobati nel 3° elemento, come previsto dall'art. 46.

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono, né divulgare notizie attinenti l'organizzazione e i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti provinciali.

Art. 52 - Rimborso spese.

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

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

Art. 53 - Classificazione e retribuzione per età.

La classificazione e retribuzione per gli operai è determinata, per ciascun profilo professionale di cui all'art. 28, in relazione all'età, nel modo seguente:

- oltre i 16 anni: 100%
- dai 15 ai 16 anni compiuti: 90% (cfr. art. 13 del presente CCNL sull'età minima per l'ammissione al lavoro).

Considerato che la legge 17.10.67 n. 977, come modificata dal D.lgs. 4.8.99 n. 345, dispone un orario settimanale ridotto e un periodo più

lungo di ferie per i bambini e gli adolescenti, le Organizzazioni provinciali, in sede di applicazione del presente CCNL, concorderanno opportuni accorgimenti intesi ad evitare conseguenze economiche negative per detti operai.

Art. 54 - Cottimo.

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

Art. 55 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a un TFR che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dall'1.6.82, a partire, cioè, dalla data d'entrata in vigore della legge 29.5.82 n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del TFR s'intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente all'1.6.82, si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti (per ultimo si veda art. 46, CCNL operai agricoli e florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno d'anzianità si riporta nell'allegato 7).

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti e il TFR sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 CC.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa - o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo da fissarsi nei contratti provinciali.

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

All'operaio a tempo determinato compete il TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% 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% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il TFR non si calcola sul 3° elemento (allegato 8).

Fondo di accantonamento del TFR degli operai a tempo determinato.

È costituito, con la medesima tempistica prevista per il Fondo di Previdenza complementare, un Fondo nazionale con la finalità di accantonare il TFR degli operai a tempo determinato.

Il versamento della contribuzione al Fondo di cui al precedente comma viene effettuato a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite tra le parti e partirà contemporaneamente ai versamenti previsti per il Fondo di previdenza integrativa.

La Commissione paritetica, costituita per il Fondo di previdenza integrativa, è incaricata di elaborare una proposta di Statuto e di Regolamento del Fondo di cui al presente articolo, uno specifico progetto di fattibilità con una previsione dei costi e dei versamenti, nonché le modalità per l'esercizio da parte degli operai della facoltà d'iscrizione al predetto Fondo.

Titolo VII - PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 56 - Previdenza e assistenza.

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Art. 57 - Fondo nazionale di previdenza complementare.

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa così come prevista dal D.lgs. n. 124/93 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4, D.lgs. 30.4.98 n. 173, le parti convengono di istituire un Fondo di previdenza complementare volontaria attraverso l'individuazione di strumenti adeguati che tengono conto delle specifiche caratteristiche del settore.

Le contribuzioni dovute al Fondo per gli operai agricoli e florovivaisti sono costituite da:

- 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il

calcolo del TFR nel periodo di riferimento;

- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati al 28.4.93;

- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato di 1a occupazione successiva al 28.4.93;

- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data stabilita nell'accordo istitutivo dello stesso, a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti e comunque per il periodo di riferimento che decorre dalla definitiva approvazione del Fondo.

Le parti concordano di costituire, all'atto del rinnovo del presente CCNL, una Commissione paritetica che, dopo aver esaminato tutti gli aspetti inerenti alla concreta realizzazione del Fondo, elabori uno specifico progetto di fattibilità entro il 31.12.02 da sottoporre alle parti.

Impegno a verbale.

Le parti si adopereranno immediatamente e congiuntamente nelle sedi opportune per ottenere a favore delle aziende agricole e di tutti i lavoratori la piena ed effettiva deducibilità dei costi sostenuti per la previdenza complementare.

Impegno a verbale.

Le Parti convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo, nonché della sua pubblicizzazione alle imprese e ai lavoratori dipendenti, la somma di E 2,58 a carico dei datori di lavoro, quale contributo 'una tantum' da versare entro 60 giorni dalla data di costituzione del Fondo con le modalità che verranno definite dalla Commissione.

Art. 58 - Malattia e infortunio - Operai agricoli.

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

Ove trattasi d'infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio.

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

Durante il periodo di conservazione del posto l'operaio agricolo a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

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

Art. 59 - Malattia e infortunio - Operai florovivaisti.

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

Ove trattasi d'infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio.

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

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

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in 1 anno, all'erogazione,

da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera, nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il 3° giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso d'infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni (art. 213, T.U. sugli infortuni approvato con DPR 30.6.65 n. 1124), a partire dal 4° giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera pari alla differenza tra l'indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia e infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuative.

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

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

Art. 60 -Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro
- Operai agricoli.

MALATTIA

L'integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa integrazione 'extra legem' agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato resta confermato che l'integrazione

salariale da parte delle Casse 'extra legem' medesime dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari all'80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

INFORTUNI SUL LAVORO

L'integrazione salariale corrisposta dalle Casse 'extra legem' agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso d'infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni (art. 213, T.U. sugli infortuni approvato con DPR 30.6.65 n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Il trattamento integrativo dovuto dalle Casse 'extra legem', sempre nel caso d'infortunio sul lavoro, a partire dal 15° giorno del periodo d'inabilità riconosciuto dall'INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso d'infortunio sul lavoro, le Casse 'extra legem' dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

Impegno a verbale.

In occasione del rendiconto annuale delle Casse integrazione 'extra legem', le parti verificheranno l'adeguamento dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 60.

Nelle province ove non è ancora istituita la Cassa integrazione 'extra legem' le parti contraenti interverranno per promuoverne l'istituzione onde conseguire, gradualmente, i livelli di trattamento minimo di cui sopra.

Art. 61 - Cassa integrazione salari.

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi all'integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8.8.72 n. 457 nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'integrazione all'indennità di legge nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo

al profilo professionale di appartenenza in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Dichiarazione a verbale.

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione, in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457/72, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Art. 62 - Anticipazione acconti assegni per il nucleo familiare.

Le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato gli acconti sugli assegni per il nucleo familiare e le relative maggiorazioni spettanti per legge, a condizione che l'INPS provveda a ripristinare l'erogazione degli acconti trimestrali ai lavoratori aventi diritto e previa esibizione, da parte degli stessi lavoratori, del cedolino INPS concernente gli acconti corrisposti nel trimestre precedente (si veda dichiarazione del lavoratore allegata).

Allegato.

Dichiarazione dell'operaio agricolo o florovivaista per la restituzione degli acconti sugli Assegni per il nucleo familiare anticipati dall'azienda.

Il/la Sig. _____ nato/a _____
il _____ operaio/a agricolo dipendente dall'azienda _____
con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione effettuata dalla medesima azienda in favore del sottoscritto degli acconti sugli assegni per il nucleo familiare di cui alle relative buste paga, con la presente si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione da parte dell'INPS dell'assegno relativo agli acconti liquidati per ogni trimestre.

Farà fede della ricezione dell'assegno dell'INPS la data del timbro postale di ricevimento apposta sulla busta raccomandata spedita dall'INPS.

L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione determina automaticamente la sospensione, da parte dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme, salva la trattenuta legale dalla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione degli acconti sugli assegni per il nucleo familiare

anticipati dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere l'importo relativo dalla somma spettante per il TFR.

Il sottoscritto s'impegna, infine, a comunicare all'azienda, tempestivamente e comunque non oltre 1 mese dalla data in cui l'evento si sia verificato, ogni variazione del proprio nucleo familiare che abbia rilevanza ai fini della determinazione dei soggetti per i quali il sottoscritto ha diritto alla percezione degli assegni. In caso di mancato adempimento di tale comunicazione nei termini, l'azienda è autorizzata a sospendere automaticamente l'erogazione diretta degli assegni per il nucleo familiare e a trattenere dalla retribuzione mensile il corrispondente importo indebitamente erogato.

In fede _____

data _____

firma _____

Art. 63 - Anticipazione trattamenti assistenziali.

A partire dall'1.1.92 le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge corrisposte dagli istituti previdenziali relativamente alla malattia, all'infortunio e alla Cassa integrazione a condizione che gli Enti previdenziali s'impegnino a liquidare tali indennità entro un periodo massimo di 3 mesi. Gli operai agricoli e florovivaisti provvederanno alla restituzione delle somme entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione da parte degli istituti previdenziali dei relativi assegni, secondo la dichiarazione allegata.

Allegato.

Dichiarazione dell'operaio agricolo e florovivaista a tempo indeterminato per la restituzione alle aziende delle somme anticipate a titolo di malattia, infortunio e CISOA.

Il/la Sig. _____ nato/a _____
il _____ operaio/a dipendente dell'azienda _____
con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione in favore del sottoscritto dell'indennità di malattia, infortunio e CISOA, si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo, entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione da parte dell'INPS e dell'INAIL dell'assegno relativo alle indennità di legge.

Farà fede della ricezione dell'assegno dell'INPS la data del timbro postale di ricevimento apposta sulla busta raccomandata spedita da INPS e INAIL.

L'inadempimento nei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione, determina automaticamente la sospensione, da parte dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme, salva la trattenuta legale dalla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione delle somme anticipate dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere l'importo relativo dalla somma spettante per il TFR.

data _____

firma lavoratore/trice _____

Art. 64 - Fondo integrativo sanitario.

Per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario per i Lavoratori Agricoli e Florovivaisti (FISLAF), costituito con il CCNL 5.3.87, è stabilita una contribuzione a carico dei soli datori di lavoro pari ad E 51,65 annui per i lavoratori a tempo indeterminato e ad E 0,34 giornalieri per i lavoratori a tempo determinato. Tale contribuzione resterà invariata per tutta la durata del presente CCNL.

La decorrenza della contribuzione di cui al comma 1 è fissata, come disposto dal Protocollo d'intesa 7.11.95 sottoscritto in sede di Ministero del lavoro, dall'1.1.96.

Art. 65 - Lavori pesanti o nocivi.

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

Art. 66 - Tutela della salute dei lavoratori.

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

(a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a 4 ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi 2 ore e 20 minuti d'interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;

(b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di 2 ore e 20 minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente CCNL (allegato 10), i contratti provinciali di lavoro dovranno valutare l'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre - fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma - le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere l'effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare - oltre a quanto previsto dal contratto e dalla legge 20.5.70 n. 300 - potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

È altresì demandato ai contratti provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 34 del presente CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Art. 67 - Libretto sindacale e sanitario.

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme al facsimile allegato al presente CCNL (allegato 11), cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'operaio presso le rispettive OOSS.

Art. 68 - Lavoratori tossicodipendenti.

Ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, l'operaio agricolo a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende seguire programmi di terapia e riabilitazione presso Servizi

sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

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

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

Il rapporto di lavoro s'intende automaticamente risolto qualora il lavoratore interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione nonché non riprenda servizio entro 7 giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.

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

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

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

Titolo VIII - SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 69 - Trapasso di azienda.

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 70 - Servizio militare.

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

Art. 71 - 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 delle leggi nn. 604/66 e 300/70, come modificato dalla legge 11.5.90 n. 108.

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:

- assenze ingiustificate per 3 giorni consecutivi, senza notificazioni;
- condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL o dai CPL;
- grave insubordinazione verso il datore di lavoro o un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni e agli stabili;
- 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, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di esse, quali:

- assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il 2° grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto

dei termini di preavviso di cui all'art. 73 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.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria OS la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 85, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, citata legge n. 108/90, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia e in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6, DL 22.12.81 n. 791, convertito con modificazioni, dalla legge 26.2.82 n. 54.

Art. 72 - Dimissioni per giusta causa.

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

Art. 73 - 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:

- 2 mesi nel caso di licenziamento;
- 1 mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte un'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. 74 - Norme disciplinari - Operai agricoli.

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

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

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

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 85.

Art. 75 - Norme disciplinari - Operai florovivaisti.

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

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

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

(1) con la multa fino a un massimo di 2 ore di paga nei seguenti casi:

- (a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- (b) che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;

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

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lett. b) del paragrafo 1) saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

Art. 76 - Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi - Operai florovivaisti.

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro 2 giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni.

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 75 il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria OS, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 85, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Titolo IX - DIRITTI SINDACALI

Art. 77 - Delegato d'azienda - Operai agricoli.

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

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le RSU (si veda il Protocollo di cui all'allegato 9), sarà eletto un 2° delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 79 del presente contratto.

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

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

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

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

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

(a) vigilare e intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei CCNL e della legislazione sociale;

(b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Dichiarazione a verbale.

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

Art. 78 - Delegato d'azienda - Operai florovivaisti.

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

Nelle aziende che occupino più di 75 operai, nelle quali non siano state costituite le RSU (si veda il Protocollo di cui all'allegato 9), sarà eletto un 2° delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

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

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

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 79 del presente contratto.

Alla elezione del delegato si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

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

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

(a) vigilare e intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei CCNL e della legislazione sociale;

(b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Dichiarazione a verbale.

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

Art. 79 - Tutela del delegato di azienda.

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

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

Dichiarazione a verbale.

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

Art. 80 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).

Le RSU sono disciplinate dal Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerarsi parte integrante del presente CCNL (vedi allegato 9).

Art. 81 - Riunioni in azienda.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle RSA su materia d'interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro,

dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSA.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo (si veda allegato 9).

Art. 82 - Permessi sindacali.

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

Tali permessi saranno pari a 11 ore mensili per i lavoratori membri di Organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di 1 trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali tali permessi sono di 4 ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di 1 quadrimestre.

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

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

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 77 e 78 relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati di azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle Direzioni aziendali.

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

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

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo (si veda allegato 9).

Art. 83 - Contributo contrattuale.

I datori di lavoro e i lavoratori a titolo di assistenza contrattuale sono tenuti a versare, a favore delle rispettive OOSS nazionali e provinciali stipulanti il presente contratto e i contratti provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro.

Modalità ed entità di tale contributo sono determinate da appositi accordi.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria.

Le tabelle salariali devono contemplare, tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 84 - Quote sindacali per delega.

Le OOSS dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna OS.

Le OOSS provinciali dovranno concordare la misura e le modalità di versamento del contributo.

Titolo X - NORME FINALI

Art. 85 - Controversie individuali.

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

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale

in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata o erronea applicazione dell'art. 28 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di 2 esperti, nominati dalle OOSS cui aderiscono e abbiano conferito mandato il datore di lavoro e il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le OOSS possono demandare la controversia all'Osservatorio provinciale di cui all'art. 6.

Art. 86 - Controversie collettive.

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

Art. 87 - Condizioni di miglior favore.

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

Art. 88 - Contrattazione provinciale - Operai agricoli.

Il presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione.

Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 6 (Osservatori)
- art. 10 (Assunzione)
- art. 14 (Contratti di formazione e lavoro)
- art. 15 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)
- art. 16 (Contratto di apprendistato)
- art. 18 (Riassunzione)
- art. 23 (Lavoratori migranti)
- art. 28 (Classificazione)
- art. 31 (Orario di lavoro)
- art. 32 (Riposo settimanale)
- art. 34 (Permessi per formazione continua)

- art. 36 (Permessi corsi recupero scolastico)
- art. 39 (Lavoro straordinario, festivo, notturno)
- art. 41 (Interruzioni e recuperi)
- art. 44 (Organizzazione del lavoro)
- art. 46 (Retribuzione)
- art. 51 (Obblighi particolari tra le parti)
- art. 52 (Rimborso spese)
- art. 53 (Classificazione e retribuzione per età)
- art. 54 (Cottimo)
- art. 60 (Integrazione trattamento malattia e infortuni)
- art. 65 (Lavori pesanti o nocivi)
- art. 66 (Tutela della salute dei lavoratori)
- art. 74 (Norme disciplinari operai agricoli)
- art. 77 (Delegato d'azienda)
- art. 84 (Quote sindacali per delega)
- art. 90 (Riforma degli strumenti delle attività bilaterali)

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

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

I contratti provinciali scadono al termine del 1° biennio di vigenza del CCNL e hanno validità per 4 anni.

Essi devono essere disdetta a mezzo raccomandata a/r almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta s'intendono prorogati per 1 anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno 4 mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro i 2 mesi successivi.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2.

Art. 89 - Contrattazione provinciale - Operai florovivaisti.

Nelle province ove esistano aziende florovivaistiche classificate all'articolo "Oggetto del contratto" le OOSS provinciali dovranno procedere alla stipulazione di "contratti provinciali" nei quali dovranno essere disciplinate le seguenti materie:

(1) gli adempimenti di cui agli artt. 14, 15, 16, 18, 23, 28, 31, 34, 36, 44, 46, 51, 52, 53, 54, 65, 66, 84, 90;

(2) gli eventuali aspetti particolari che non contrastino con le norme generali del presente contratto;

(3) l'eventuale diverso trattamento economico nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'abitazione, altri annessi o il vitto.

Le parti contraenti s'impegnano di osservare e far osservare il presente CCNL e di intervenire presso le Organizzazioni provinciali in caso di necessità, al fine di facilitare l'applicazione del contratto o dirimere eventuali vertenze che insorgessero per l'interpretazione del contratto stesso.

I contratti provinciali scadono al termine del 1° biennio di vigenza del CCNL e hanno validità per 4 anni.

Essi devono essere disdetti a mezzo raccomandata a/r almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta s'intendono prorogati per 1 anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno 4 mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro i 2 mesi successivi.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2.

Impegno a verbale.

Diffusione contratti e tabelle.

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

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

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

Art. 90 - Riforma degli strumenti delle attività bilaterali.

Impegni delle parti.

Le parti, al fine di garantire un'organica, estesa e concreta applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di mercato del lavoro, di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in

favore degli operai agricoli e florovivaisti, nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, convengono di istituire, all'atto della stipula del CCNL, una Commissione paritetica bilaterale con il compito di predisporre entro il 31.12.02, una proposta organica sulle modalità di costituzione e di funzionamento di Organismi bilaterali per lo svolgimento dei compiti sopra indicati.

A tale fine la Commissione definirà la proposta di Statuto e di regolamento e la proposta di ristrutturazione della contribuzione per il livello nazionale, ferme restando le quantità in vigore.

A livello territoriale le parti potranno convenire analoghe iniziative, tenendo conto delle indicazioni della Commissione nazionale.

Art. 91 - Esclusività di stampa. Archivi contratti.

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

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'Archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, legge 30.12.86 n. 936, le parti contraenti s'impegnano ad inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), Archivio Contratti, viale D. Lubin 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, DL n. 318, del 14.6.96, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle parti medesime.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti provinciali e/o accordi applicativi del presente CCNL.

Allegato 1

MINIMI SALARIALI DI AREA MENSILI
(in vigore dal 1° gennaio 2003)

Operai agricoli

Tabella 1

aree professionali minimi

area 1	990,87
area 2	911,82
area 3	589,61

MINIMI SALARIALI DI AREA (orari in vigore dal 1° gennaio 2003)

Operai florovivaisti

Tabella 2

aree professionali minimi

area 1	5,94
area 2	5,46
area 3	4,88

Allegato 2

Protocollo nazionale d'intesa per il lavoro temporaneo nel settore agricolo.

10 luglio 2002

In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 3, legge 24.6.97 n. 196 e dall'art. 64, comma 1, legge 23.12.99 n. 488, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL nei seguenti casi:

- (a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- (b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- (c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del D.lgs. n. 626/94;
- (d) sostituzione di lavoratori assenti;
- (e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria,

nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;

(f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse e ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;

(g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella Sezione circoscrizionale competente;

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

Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato:

(1) in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'assenza;

(2) una sola volta e per non più della durata inizialmente convenuta negli altri casi, qualora permangono le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoro temporaneo.

Ad ogni azienda spetta comunque 1 unità da utilizzare con contratto di lavoro temporaneo con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tale unità e in applicazione di quanto previsto al comma 8, art. 1, legge n. 196/97, il numero dei lavoratori temporanei che possono essere utilizzati è pari al 15% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (pari a 270 giornate).

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati rappresenta la misura massima di lavoratori temporanei che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di lavoro temporaneo ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio provinciale entro i 10 giorni successivi.

Le parti convengono - superato il periodo di sperimentazione previsto dal "Protocollo nazionale d'intesa per la sperimentazione nel settore agricolo del lavoro temporaneo" del 10.7.98 - di dare piena applicazione alla disciplina del lavoro temporaneo così come stabilita dal presente accordo.

STATUTO AGRIFORM

ORGANISMO BILATERALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 1 - Costituzione.

È costituita tra:

- le Organizzazioni professionali degli imprenditori agricoli COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA e CIA da una parte

e

- le OOSS dei lavoratori agricoli dipendenti FLAI-CGIL, FISBA-CISL, UILA-UIL e CONFEDERDIA dall'altra,

un'Associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36 e ss. CC denominata AGRIFORM.

Art. 2 - Scopi e finalità.

L'Associazione, costituita in applicazione dell'art. 6, CCNL degli operai agricoli e florovivaisti, stipulato il 19.7.95, e del Protocollo d'intesa allegato A al CCNL quadri e impiegati agricoli del 13.11.96, non ha fini di lucro e si propone di promuovere e sostenere iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo della professionalità degli addetti in agricoltura, tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo 23.7.93 e dall'Accordo per il lavoro 24.9.96. In particolare AGRIFORM ha i seguenti compiti:

(a) analizzare, promuovere e organizzare la domanda di formazione dei lavoratori, progettando le tipologie dei corsi e definendo le modalità di fruizione degli stessi da parte dei lavoratori;

(b) individuare e proporre modelli di base di formazione teorica per i giovani assunti con CFL e per i giovani apprendisti;

(c) progettare e promuovere iniziative volte all'intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale, anche attraverso iniziative pilota;

(d) promuovere il raccordo e la collaborazione con le strutture della pubblica istruzione e formazione (dell'Unione europea e nazionale) al fine di stimolare una maggiore integrazione tra il mondo del lavoro e dell'istruzione, anche mediante esperienze e stages teorico-pratici;

(e) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli enti competenti, degli strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del

lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;

(f) promuovere in particolare quelle attività formative che si collegano con l'ingresso nella vita attiva o con la riconversione a nuove attività o modalità di lavoro.

Conseguentemente per il raggiungimento dei suoi scopi AGRIFORM potrà:

(1) organizzare incontri e convegni di studio, in materia di formazione, nazionali e internazionali, nonché partecipare ad iniziative analoghe promosse da altri;

(2) monitorare l'azione formativa svolta dai soggetti preposti al fine di costituire un proprio Centro di documentazione e di fornire ogni informazione utile alle parti costituenti ad ogni livello;

(3) stimolare le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti costituenti ad utilizzare strumenti idonei allo sviluppo della formazione a livello territoriale;

(4) stipulare accordi e convenzioni con Associazioni e Organismi bilaterali, italiani ed esteri, nonché con altri soggetti pubblici e privati operanti nell'ambito della formazione;

(5) realizzare pubblicazioni utili ad informare sulle sue attività e a diffondere contenuti e metodi formativi innovativi;

(6) attuare ogni altra iniziativa idonea al perseguimento delle finalità sociali e a realizzare gli altri compiti che le parti, a livello nazionale, dovessero decidere di attribuire ad AGRIFORM.

Per il raggiungimento dei suoi scopi, AGRIFORM potrà utilizzare le strutture operative dei soci fondatori e/o dotarsi di proprie autonome strutture operative.

Art. 3 - Sede.

AGRIFORM ha sede legale e operativa in Roma.

Essa potrà istituire proprie sedi secondarie e rappresentanze sia nel territorio nazionale che estero.

Art. 4 - Durata.

AGRIFORM ha durata illimitata.

Art. 5 - Soci.

Sono soci fondatori di AGRIFORM:

- le Organizzazioni professionali degli imprenditori agricoli: COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA e CIA;
- le OOSS dei lavoratori agricoli: FLAI-CGIL, FISBA-CISL, UILA-UIL e CONFEDERDIA.

Art. 6 - Contributi.

AGRIFORM, per il perseguimento dei propri scopi, dispone:

- (1) della contribuzione dei soci fondatori;
- (2) di contributi pubblici e privati;
- (3) di proventi derivanti da iniziative sociali.

Art. 7 - Organi.

Sono Organi di AGRIFORM:

- (1) Assemblea;
- (2) Comitato di gestione;
- (3) presidente e vice presidente;
- (4) Collegio dei revisori dei conti;
- (5) Consulta.

Art. 8 - Assemblea.

L'Assemblea è costituita dai soci fondatori in persona dei rispettivi legali rappresentanti o di loro delegati.

Ciascun socio dispone di un voto.

L'Assemblea ha tutti i poteri per la gestione straordinaria dell'Associazione.

Essa in particolare delibera, in via ordinaria:

- (1) sull'approvazione del rendiconto annuale e del preventivo di spesa;
- (2) sulla nomina delle cariche sociali;
- (3) sull'approvazione del Regolamento attuativo dello Statuto sociale;

- (4) sugli eventuali emolumenti da corrispondere ai componenti degli Organi sociali;
- (5) sulla contribuzione sociale;
- (6) sull'approvazione annuale del piano di attività generale;
- (7) sulla richiesta di enti a far parte della Consulta ai sensi dell'art. 12;

e, in via straordinaria:

- (8) sullo scioglimento dell'Associazione e sulle modifiche statutarie.

Le competenze di cui ai punti da 1 a 8 non possono essere delegate al Comitato di gestione.

L'Assemblea è convocata dal presidente mediante invito, contenente ordine del giorno, data, ora e sede della riunione, inviato a ciascun componente almeno 8 giorni prima.

Deve essere convocata con le stesse modalità su richiesta di almeno 1/3 dei suoi componenti con l'ordine del giorno dagli stessi proposto.

L'Assemblea è presieduta dal presidente.

L'Assemblea ordinaria è regolarmente costituita con la presenza di almeno i 3/4 dei componenti, le deliberazioni sono valide se approvate da tutti i presenti.

L'Assemblea straordinaria è regolarmente costituita con la presenza di tutti i componenti e le deliberazioni sono valide se approvate da tutti i presenti.

L'Assemblea nomina per ogni riunione un segretario che redige specifico verbale.

Le deliberazioni risultano dal verbale assembleare sottoscritto dal presidente e dal segretario della riunione medesima.

Art. 9 - Presidente e Vice Presidente.

L'Assemblea elegge al suo interno il presidente e il vice presidente, scelti tra le Organizzazioni degli imprenditori e quelle dei Sindacati dei lavoratori alternativamente e a rotazione all'interno di ciascuna di esse.

Essi durano in carica 3 anni.

Il presidente ha la legale rappresentanza dell'Associazione di fronte a terzi e in giudizio.

Il presidente convoca le riunioni dell'Assemblea, del Comitato di gestione

e su delibera di quest'ultimo la Consulta.

Il vice presidente, in caso di assenza o d'impedimento del presidente, esercita tutte le funzioni demandate a quest'ultimo.

Art. 10 - Comitato di gestione.

Il Comitato di gestione è costituito, oltre che dal presidente e dal vice presidente dell'Associazione, da 5 componenti, nominati dall'Assemblea su designazione delle Organizzazioni che non hanno espresso il presidente e il vice presidente secondo il seguente criterio:

- 2 componenti espressione delle Organizzazioni professionali degli imprenditori agricoli;
- 3 componenti espressione dei Sindacati dei lavoratori agricoli.

I componenti del Comitato durano in carica 3 anni.

Il Comitato nomina al suo interno e per ogni seduta un segretario che redige specifico verbale.

Il Comitato di gestione ha i poteri di ordinaria amministrazione dell'Associazione.

Esso in particolare decide la convocazione della Consulta; predispone il rendiconto annuale, il preventivo di spesa, il piano di attività generale e il regolamento, trasmettendo i relativi atti all'Assemblea per l'approvazione.

Assume inoltre tutte le iniziative necessarie per l'esecuzione del piano di attività.

Il Comitato di gestione ha competenza anche nelle materie espressamente delegate dall'Assemblea.

Il Comitato di gestione si riunisce su convocazione del presidente, inviata tramite posta, fax, telegramma o altro mezzo equivalente, almeno 3 giorni prima ed è validamente costituito con la presenza dei 3/4 dei suoi componenti. Le sue deliberazioni sono valide se approvate da tutti i presenti.

Le deliberazioni risultano dal verbale della riunione sottoscritto dal presidente e dal segretario della riunione medesima.

Art. 11 - Il Collegio dei Revisori.

Il Collegio dei revisori dei conti è costituito da 3 componenti effettivi

e 2 supplenti, designati dai soci fondatori secondo quanto previsto dai successivi commi.

Le Organizzazioni che hanno espresso il presidente dell'Assemblea designano 2 revisori effettivi e 1 supplente.

Le altre designano 1 revisore effettivo e 1 supplente.

L'Assemblea nomina all'interno del Collegio il presidente designato dalle Organizzazioni che non hanno provveduto alle designazioni del presidente dell'Assemblea.

I componenti del Collegio durano in carica 3 anni. Essi partecipano alle riunioni dell'Assemblea e del Comitato di gestione.

Al Collegio dei revisori dei conti spetta il controllo legale di tutte le attività dell'Associazione.

Esso può essere integrato con ulteriori revisori fino ad un massimo di 2 effettivi e di 1 supplente con delibera dell'Assemblea, qualora quest'ultima ritenga opportuna la partecipazione al Collegio dei revisori di soggetti pubblici o privati erogatori di contributi.

Art. 12 - Organi consultivi.

È Organo consultivo di AGRIFORM la Consulta.

La Consulta è composta dai rappresentanti dei soci fondatori, in ragione di 2 per ciascun socio, e dai rappresentanti degli Enti pubblici e privati, Istituzioni scolastiche pubbliche e private, Enti locali, Associazioni operanti nel campo dell'istruzione e della formazione che ne facciano richiesta e la cui ammissione sia stata deliberata dall'Assemblea, secondo le modalità stabilite dal regolamento, in ragione di 1 per ogni soggetto.

La Consulta, presieduta dal presidente o in sua assenza dal vice presidente, esprime pareri e proposte sui programmi di attività dell'Associazione e sugli altri argomenti sottoposti all'esame della stessa da parte del Comitato di gestione.

Art. 13 - Patrimonio dell'Associazione.

Il patrimonio di AGRIFORM è costituito dalla quota versata in fase di costituzione dai soci fondatori, dai beni mobili e immobili che per acquisto, lascito, donazione o comunque per altre cause vengono in proprietà di AGRIFORM, da ogni somma di denaro, titolo o valori elargiti a titolo di liberalità da terzi pubblici o privati.

Art. 14 - Esercizio sociale.

L'esercizio sociale si chiude al 31 dicembre di ciascun anno.

Art. 15 - Avanzi di gestione.

Alla fine di ciascun esercizio, gli avanzi di gestione, detratte le eventuali destinazioni al Fondo di dotazione, saranno impiegati nell'esercizio successivo e destinati alle finalità dell'Associazione.

Sull'utilizzo del Fondo di dotazione delibera l'Assemblea.

Art. 16 - Regolamento.

Il Comitato di gestione predispone il Regolamento attuativo del presente Statuto e lo sottopone all'approvazione dell'Assemblea.

Art. 17 - Scioglimento.

Lo scioglimento di AGRIFORM è deliberato dall'Assemblea in seduta straordinaria.

In caso di scioglimento o di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo sarà devoluto con delibera dell'Assemblea ad enti che svolgono attività e iniziative assimilabili a quelle degli scopi di AGRIFORM.

Art. 18 - Competenze.

Per ogni controversia legata al presente Statuto è competente il Foro di Roma.

Art. 19 - Rinvio.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme dettate in materia dal Codice Civile e dalle leggi in vigore.

Allegato 4

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEGLI OSSERVATORI (art. 6 CCNL)

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità degli Osservatori, nonché per uniformarne le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

1) Presidenza.

La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente ogni 2 anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

2) Segreteria.

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

3) Riunioni dell'Osservatorio.

I lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del segretario.

Per la validità delle riunioni in 1a convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio.

Per la validità della riunione in 2a convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti.

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

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

4) Rappresentanti.

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

In caso di carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di 1 o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5) Compiti dell'Osservatorio.

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 6 del CCNL, fermo restando quanto già previsto dai contratti provinciali di lavoro.

6) Operatività dell'Osservatorio.

La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

Allegato 5

VERBALE DI ACCORDO

"Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici"

Il giorno 18.12.96 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (CONFAGRICOLTURA) in Roma, corso Vittorio Emanuele 101, tra

- Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana;
- Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti;
- Confederazione Italiana Agricoltori

e

- CONFEDERDIA
- FLAI/CGIL
- FISBA/CISL
- UILA/UIL

visto il D.lgs. 19.9.94 n. 626, che demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo del lavoro;

visto il Protocollo d'Intesa, allegato al Verbale di accordo 13.11.96 per

il rinnovo del CCNL quadri e impiegati agricoli;

considerato che le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 626/94, così come modificato dal D.lgs. n. 242/96, non tengono adeguatamente conto delle particolari caratteristiche delle aziende agricole e dello svolgimento delle attività di lavoro nel settore agricolo, le parti hanno convenuto con le norme di seguito indicate, di dare attuazione alla definizione dei suddetti aspetti concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli Organismi paritetici da valere per i quadri, gli impiegati e gli operai agricoli e florovivaisti.

1. Rappresentante della sicurezza (RLS).

Considerato che in base al comma 1, art. 18, D.lgs. n. 626/94, in tutte le aziende è eletto o designato il RLS, 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 RLS 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 RLS per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

2. Modalità di elezione.

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei RLS 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 dirigenti delle OOSS 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 RLS dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.

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

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

La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza

nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

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

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 RLS eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

3. Permessi retribuiti.

Ai RLS spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti annui pari a:

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

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

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

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i), l), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente punto.

I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA (o alle RSU) ove esistenti.

4. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza (RLS).

Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina è contenuta

all'art. 19, D.lgs. n. 626/94, si concordano le seguenti procedure e 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 RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli 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.

(b) Nei casi in cui il D.lgs. n. 626/94 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del RLS, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il RLS su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

(c) Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f), comma 1, art. 19, D.lgs. n. 626/94.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare ove previsto il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche.

Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei RLS designati nei casi di cui al punto 1, lett. b).

5. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.

Il RLS ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g), D.lgs. n. 626/94.

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

Tale formazione dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore. Il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia d'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. Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei RLS di cui alla lett. a) e b), punto 1, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Per i RLS 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 un'integrazione della formazione.

6. Riunioni periodiche.

In applicazione dell'art. 11, comma 1, D.lgs. n. 626/94, le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il RLS 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.

7. Comitato paritetico nazionale.

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

Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 626/94, in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati e analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.lgs. n. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari e amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di

apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti e imprenditori agricoli;

- eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo;
- le parti convengono di adottare un regolamento per il funzionamento del Comitato stesso.

8. Comitato paritetico provinciale.

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

Orientativamente tale Comitato avrà i seguenti compiti:

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

9. Formazione e informazione dei lavoratori.

Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione e informazione di cui agli artt. 21 e 22, D.lgs. n. 626/94, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10. Norma di rinvio.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni.

Allegato 6

ACCORDO QUADRO PER LA DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

In data 10.7.02 CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI e CIA e FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL concordano di adeguare l'Accordo quadro 19.7.95 in materia di CFL, stipulato in applicazione dell'art. 3, legge n. 863/84, alla normativa prevista dall'art. 16, legge n. 451/94 e successive modifiche e integrazioni.

Si premette che le Organizzazioni contraenti considerano i CFL uno strumento utile per l'inserimento di giovani in agricoltura e per la loro preparazione adeguata alle nuove esigenze dello sviluppo del settore agricolo.

A tale riguardo CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI e CIA s'impegnano a dare la più ampia diffusione possibile ai CFL, al fine di promuovere la crescita professionale dei giovani, con particolare riguardo alla manodopera femminile.

Ai CFL si applicano le disposizioni legislative che disciplinano rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dalle leggi nn. 863/84, 407/90, 169/91, 451/94, 196/97 e dal presente Accordo (*).

Nell'ambito dell'autonomia negoziale affidata alle parti sociali dall'art. 3, comma 3, legge n. 863/84 cit., le parti firmatarie del presente Accordo ritengono superata la necessità dell'approvazione preventiva da parte delle Commissioni regionali dell'impiego per i progetti dei CFL conformi alla presente regolamentazione.

Le imprese agricole sono tenute a trasmettere all'Osservatorio provinciale, di cui all'art. 6 del presente CCNL, copia del "Progetto per l'attività di formazione lavoro" e del "Contratto di formazione lavoro individuale".

Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese, individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.

L'Osservatorio provinciale provvederà, previo esame degli atti ricevuti, ad inviare, entro e non oltre 5 giorni successivi, alle Sezioni circoscrizionali competenti l'elenco dei progetti ritenuti conformi con le indicazioni necessarie per il rilascio del 'nulla osta'.

Salvo quanto espressamente previsto dal presente Accordo, ai giovani d'età compresa tra 16 e 32 anni, assunti con CFL, si applicano in materia normativa e salariale le disposizioni del CCNL operai agricoli e florovivaisti.

(*) Sulla disciplina dei CFL, e segnatamente delle relative agevolazioni contributive, è intervenuta la Commissione UE, con decisione dell'11.5.99, pubblicata sulla GUCE 15.2.00/L42E. A tal proposito si vedano le circolari del Ministero del lavoro n. 25389 del 15.2.00 e n. 26989 del 22.6.00 e dell'INPS n. 85 del 9.4.01 e n. 133 del 3.7.01.

I CFL sono finalizzati all'acquisizione delle professionalità previste dal CCNL e si distinguono secondo le seguenti tipologie:

CFL tipo A (A1 - A2).

Hanno durata massima di 24 mesi e sono mirati all'acquisizione di:

- professionalità intermedie inquadrato nella 2a area professionale (art. 26) per le quali il CFL deve prevedere almeno 80 ore di formazione teorica (tipo A1);
- professionalità elevate inquadrato nella 1a area professionale (art. 26) per le quali il CFL deve prevedere almeno 130 ore di formazione teorica (tipo A2).

Il periodo di prova è stabilito in mesi 2 di prestazione effettiva.

Alla scadenza del CFL il datore di lavoro trasmette agli Organi di collocamento competenti per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato, secondo il modello predisposto.

CFL tipo B.

Hanno durata massima di 12 mesi e sono mirati ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo.

La formazione teorica minima che il CFL deve prevedere è di almeno 20 ore e deve riguardare:

- disciplina del rapporto di lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- prevenzione ambientale e infortunistica.

Il periodo di prova è stabilito in 1 mese di prestazione effettiva.

Alla scadenza del CFL il datore di lavoro rilascerà al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta come previsto nel modello n. 4.

Il giovane, assunto con CFL, è inquadrato nella 2a area per le professionalità elevate è nella 3a area per i restanti tipi di CFL, indipendentemente dall'acquisizione di professionalità finale, come operaio a tempo determinato e il trattamento retributivo è quello previsto dai contratti provinciali per le stesse aree professionali. Gli istituti contrattuali delle ferie, 13a e 14a mensilità, il TFR e festività sono corrisposti con le stesse modalità previste per gli OTI.

Nel caso d'interruzione continuativa della prestazione dovuta a malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni di calendario, nel caso di malattia, e di 130 giorni di calendario, nel caso d'infortunio sul lavoro.

Nel caso di più assenze per malattia, determinato o meno dalla stessa causa, il periodo complessivo di conservazione del posto sarà pari a 120 giorni di calendario nell'arco di 24 mesi del CFL.

Nei CFL di durata inferiore ai 24 mesi i predetti periodi di conservazione del posto di lavoro sono proporzionati alla durata del rapporto.

Il CFL deve contenere le indicazioni di cui ai modelli allegati che costituiscono parte integrante del presente Accordo. La proposta di contratto deve essere accompagnata da una dichiarazione dell'azienda attestante:

(a) che per le professionalità per le quali si svolge l'attività formativa non sono state effettuate nei 12 mesi precedenti riduzioni di operai a tempo indeterminato e che la stessa azienda interessata non intende operarne, per pari professionalità, nell'arco di durata dei CFL, nel caso di radicali modifiche degli ordinamenti colturali o dell'organizzazione aziendale;

(b) l'adesione dell'azienda interessata a una delle Organizzazioni professionali agricole firmatarie del presente Accordo.

La facoltà di assunzione mediante i CFL non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CFL sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo CFL.

Nella predisposizione dei progetti di formazione lavoro l'impresa agricola deve rispettare i principi di non discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legge n. 125/91, in materia di "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna".

Nel caso in cui il rapporto di formazione lavoro sia trasformato in contratto a tempo indeterminato, la durata di tale rapporto di formazione sarà considerata utile ai fini del computo di tutti gli istituti previsti dalla legislazione e dal CCNL operai agricoli e florovivaisti.

Il presente Accordo ha validità fino al 31 dicembre 2001 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza con raccomandata a/r.

Le parti, su richiesta di una di esse, s'incontreranno annualmente in sede nazionale e provinciale per la verifica delle assunzioni effettuate, distinte per aree territoriali e per profili professionali.

Norma transitoria.

L'inquadramento delle professionalità previste ai fini del CFL tipo A nelle aree 1a e 2a resta in vigore sino al rinnovo dei contratti provinciali ai sensi e in applicazione dell'art. 28 del presente CCNL.

Modello 1

**COMUNICAZIONE DELL'AZIENDA ALL'OSSERVATORIO PROVINCIALE,
ART. 6 CCNL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI**

Spett. Osservatorio provinciale della provincia di _____
via _____

L'azienda agricola _____ di _____
operante nel comune di _____ trasmette a codesto
Osservatorio provinciale copia del Progetto per l'attività di formazione
lavoro e del relativo contratto individuale con il Sig.
_____ al fine degli adempimenti previsti dall'Accordo
quadro per la disciplina dei contratti di formazione lavoro operai
agricoli e florovivaisti.

L'azienda attesta:

(a) che per le professionalità per le quali si svolge attività formativa non sono state effettuate nei 12 mesi precedenti riduzioni di operai a tempo indeterminato e che la stessa azienda interessata non intende operarne, per pari professionalità, nell'arco di durata dei CFL, nel caso di radicali modifiche degli ordinamenti colturali o dell'organizzazione aziendale.

(b) l'adesione dell'azienda interessata a una delle Organizzazioni professionali agricole, firmatarie del presente Accordo.

firma del titolare dell'azienda _____

data _____

Modello 2

PROGETTO PER L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE LAVORO

L'azienda agricola _____ sita nel
_____ Comune di _____ in base a quanto previsto
dall'art. 3, legge 19.12.84 n. 863 e successive modifiche e integrazioni,
e dall'Accordo-quadro sui contratti di formazione lavoro allegato al CCNL
operai agricoli e florovivaisti, riscontra la necessità, per le attuali
esigenze aziendali, di dare attuazione al contratto di formazione lavoro
di tipo _____ secondo i tempi e le modalità sotto indicate:

(a) svolgimento dell'attività di formazione e lavoro nel periodo dal _____ al _____ presso l'unità produttiva aziendale _____ per il Sig. _____ con profilo professionale di formazione _____;

(b) l'attività formativa e di lavoro degli operai all'uopo assunti è costituita da prestazioni lavorative e da insegnamento teorico-pratico delle seguenti tecniche agricole _____

La durata dell'insegnamento teorico non potrà essere inferiore alle _____ ore annue.

Il presente progetto è conforme alla regolamentazione prevista dall'Accordo-quadro sui contratti di formazione lavoro allegato al CCNL operai agricoli florovivaisti.

firma dell'Azienda _____

data _____

Modello 3

CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE

Tra i sottoscritti Sig. _____ datore di lavoro, e Sig. _____ lavoratore;

visto l'Accordo-quadro sui contratti di formazione lavoro allegato al CCNL operai agricoli e florovivaisti, con cui viene prevista, in relazione all'art. 3, legge 19.12.84, n. 863 e successive modifiche e integrazioni, l'assunzione nominativa di giovani con contratto di formazione lavoro;

viene convenuto quanto segue:

Il Sig. _____ assume il predetto lavoratore _____ nato il _____, residente in _____ con contratto di formazione lavoro per la durata di mesi _____ a far data dal _____ con il profilo professionale di formazione _____. Il trattamento retributivo è quello previsto dal contratto provinciale al profilo _____ della 2a area professionale (si veda nota transitoria al presente Protocollo).

Gli istituti contrattuali delle ferie, 13a e 14a mensilità, il trattamento di fine rapporto e quello per le festività saranno corrisposti con le stesse modalità previste dal vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti per i lavoratori con rapporto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro _____

Il lavoratore _____

data _____

Modello 4

ATTESTATO DELL'AZIENDA PER IL CFL DI TIPO B

L'azienda _____ attesta che il Sig.
_____ assunto con contratto di formazione lavoro il
_____ e fino al _____ ha svolto con esito _____ l'attività
prevista dal progetto per il Contratto di formazione lavoro per il
conseguimento della qualifica professionale di _____
firma del titolare dell'azienda _____

data _____

Allegato 7

TABELLA "INDENNITÀ DI ANZIANITÀ"

Disposizioni previste dai Patti collettivi nazionali di lavoro per i salariati fissi e operai agricoli, precedenti al 16.8.76, da applicarsi in mancanza di disposizioni previste in merito dai contratti collettivi provinciali e regionali preesistenti.

patti collettivi	n. giornate	decorrenza
PCNL 31.7.51 (artt. 27 e 31)	5	dall'inizio dell'annata agraria in corso al 31.7.51
PCNL 23.3.60 (artt. 27 e 31)	7	dall'inizio dell'annata agraria in corso al 26.3.60 o dall'1.7.60
PCNL 8.3.63 (artt. 20-30 e norma transitoria, punto 3)	10	dall'inizio dell'annata agraria in corso all'8.3.63

12 gg. sino a 3 anni
PCNL 5.7.67 d'anzianità; 14 gg. da 3 dall'11.11.67

(artt. 31 e 39) a 6 anni d'anzianità; 16
gg. da 6 anni di
anzianità in poi

14 gg. sino a 3 anni
PCNL 29.1.70 d'anzianità; 16 gg. da 3
(artt. 34-48 a 6 anni d'anzianità; 18 dall'11.11.69
e norma transitoria) gg. da 6 a 10 anni o dall'1.6.70
d'anzianità; 20 gg.
oltre i 10 anni
d'anzianità

PCNL 26.4.73
(art. 38 18 dal 9.8.72
e norma transitoria C)

PCNL 11.10.74
(art. 41 25 dal 12.7.74
e norma transitoria C)

CCNL 20.1.77 dal 16.8.76
(art. 41 26
e norma transitoria D)

Allegato 8

ACCORDO SUI TERMINI DI CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO AGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Agli operai a tempo determinato l'azienda erogherà il TFR al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno.

Nel caso in cui il lavoratore abbia con la stessa azienda più rapporti di lavoro nell'arco dell'anno solare, l'importo del TFR maturato di volta in volta sarà evidenziato sul modello allegato attestante l'ammontare del TFR nei diversi periodi.

Agli operai addetti alle operazioni di raccolta, il TFR, calcolato sugli elementi del salario previsti dall'art. 54, CCNL (27.11.91) e in aggiunta a questi, sarà conglobata nelle specifiche retribuzioni.

Nel caso di unico e breve rapporto di lavoro il TFR sarà corrisposto alla fine del rapporto stesso.

Il presente Accordo si applica dal 1° agosto 1992.

Roma, 31 luglio 1992

MODELLO PER L'INDICAZIONE DELLE SPETTANZE MATURATE
PER TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

AZIENDA AGRICOLA _____

LAVORATORE _____

Mese	periodi di giornate di effettivo lavoro prestato	importo TFR (in lire)
------	--	--------------------------

giornate n.

"	"
"	"
"	"
"	"
"	"
"	"
"	"
"	"
"	"
"	"
"	"

Totale competenze lorde TFR _____

l'azienda _____

il lavoratore _____

Allegato 9

PROTOCOLLO D'INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU OPERAI IMPIEGATI
E QUADRI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Modalità di costituzione e di funzionamento.

1. Ambito e iniziativa per la costituzione.

Le RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva,

singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, dalle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23.7.93 e che siano firmatarie del CCNL (*).

In ogni caso le OOSS firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti a 4.050 giornate dichiarate nell'anno precedente, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di RSA.

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

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

2. Composizione della RSU.

La RSU è composta per 2/3 da rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Associazioni firmatarie del CCNL applicato, e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata ai sindacati che abbiano stipulato il CCNL applicato.

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

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto dalle Associazioni sindacali che abbiano stipulato il CCNL applicato nell'azienda, in proporzione ai voti ottenuti. FISBA, FLAI e UILA s'impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora il Collegio sia unico, non ricorrendo i requisiti di cui all'art. 3, ma siano presenti impiegati e quadri, la quota del 33% sarà designata da FISBA, FLAI, UILA. In entrambi i casi, qualora una Organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi

dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

In caso invece sia costituita l'area elettorale impiegati e quadri in base all'art. 3, il terzo riservato alle OOSS confederali si applica esclusivamente all'area elettorale operaia e sarà designato da FISBA, FLAI, UILA.

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

3. Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri.

Si costituirà una specifica area elettorale per gli impiegati e quadri comunque, a partire dalla presenza in azienda di più di 5 impiegati e quadri.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

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

4. Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (Vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali o aziendali, si procederà alla elezione delle RSU nelle seguenti quantità:

- Azienda da 16 a 75 dipendenti: 3 RSU più 1 ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- Azienda da 76 a 100 dipendenti: 4 RSU più 1 ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- 1 RSU aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.

Al momento delle elezioni la forza lavoro presente in azienda deve essere superiore alle 15 unità;

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

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali

stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue di assemblea retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;

- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le OOSS stipulanti il CCNL i diritti previsti dagli artt. 20 e 24, legge n. 300/70 (Diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

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