Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Latina

1 Gennaio 2020 - 31 Dicembre 2023



Fislas

Fondo Indennità Salariati Lavoratori Agricoli Subordinati

Latina 5 Giugno 2021

UIA LATINA

COLDIRETTI LATINA

Confagricoltura Latina

CGIL FLAI LATINA

FAI CISL LATINA

UILA UIL LATINA

Finito di stampare nel mese di Gennaio 2022
PRESSO LA

Europubblicità
Idee che diventano...

04100 - Latina - Via Basento, 17/19
tel. 0773.489334
segreteria@europubblicita.it

Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Latina

1 Gennaio 2020 - 31 Dicembre 2023



Fislas
Fondo Indennità Salariati Lavoratori Agricoli Subordinati

Confagricoltura

COLDIRETTI

Confederazione italiana agricoltori

FAI CISL
Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana

UILA UNIONE ITALIANA LAVORATORI AGROALIMENTARI

CGIL FLAI FEDERAZIONE LAVORATORI AGROINDUSTRIA

Latina 5 Giugno 2021

Indice

TITOLO I: PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1: OGGETTO DEL CONTRATTO.....*pag 8*

Art. 2: DECORRENZA, DURATA DEL CONTRATTO PROVINCIALE E PROCEDURE DI RINNOVO.....*pag 9*

TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI
Art. 3: F.I.S.L.A.S. ENTE BILATERALE per l'AGRICOLTURA PONTINA.....*pag 10*

TITOLO III: RAPPORTO DI LAVORO
Art. 4: DEFINIZIONE LAVORO STAGIONALE E SUBORDINATO.....*pag 11*

Art. 5: ASSUNZIONE (Rif. Art. 13 del CCNL).....*pag 11*

Art. 6: CONTRATTO INDIVIDUALE (Rif. Art. 14 del CCNL).....*pag 14*

Art. 7: PERIODO DI PROVA (Riferito all'art. 15 del CCNL).....*pag 14*

Art. 8: RIASSUNZIONE.....*pag 14*

Art. 9: MANODOPERA MIGRANTE (Riferito all'art. 25 del CCNL).....*pag 15*

TITOLO IV: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10: CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI (Rif. all'art. 31 del CCNL).....*pag 16*

Art. 11: SOSTITUZIONI / DIRITTO ALLA MANSIONE SUPERIORE.....*pag 32*

TITOLO V: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 12: ORARIO DI LAVORO (Riferito all'Art. 34 del CCNL).....*pag 33*

Art. 13: RIPOSO SETTIMANALE - FERIE (Riferito all'Art. 35 e 36 del CCNL).....*pag 33*

Art. 14: INTERRUZIONI - RECUPERI (Riferito all'art. 44 del CCNL).....*pag 35*

Art. 15: INTERRUZIONI - RECUPERI - OPERAI FLOROVIVAISTI (Art. 45 del CCNL).....*pag 35*

Art.16: PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE (Riferito all'art. 37 del CCNL).....*pag 36*

Art. 17: PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO (Riferito all'art. 39 del CCNL).....*pag 37*

TITOLO VI: TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18: RETRIBUZIONE (Rif. Art. 49 del CCNL).....*pag 38*

Art. 19: APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (Rif. Art. 18 del CCNL).....*pag 38*

Art. 20: DELEGATO ALLA SICUREZZA .....*pag 38*

TITOLO VII: PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 21: PREVIDENZA E ASSISTENZA (Rif. Art. 58 del CCNL).....*pag 41*

Art. 22: TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI.....*pag 41*

Art. 23: LAVORI PESANTI O NOCIVI (Rif. Art. 67 del CCNL).....*pag 41*

Art. 24: LAVORO MINORILE.....*pag 42*

Art. 25: CASSA INTEGRAZIONE SALARI (Riferito all'art. 63 del CCNL).....*pag 42*

TITOLO VIII: PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI e RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 26: NORME DISCIPLINARI (Riferito all'Artt. 77 - 78 del CCNL).....*pag 43*

Art. 27: DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI (Riferito all'art. 74 del CCNL).....*pag 43*

Art. 28: DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA (Art. 73 del CCNL).....*pag 45*

Art. 29: QUOTE SINDACALI PER DELEGA (Riferito all'art. 88 del CCNL).....*pag 45*

Art. 30: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (Riferito all'art. 57 del CCNL).....*pag 45*

Art. 31: TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI (Riferito all'art. 68 del CCNL).....*pag 46*

Art. 32: INTEGRAZIONE DI MALATTIA E INFORTUNIO SUL LAVORO E ANTICIPAZIONE SALARIALE (Riferito all'art. 62 e 64 del CCNL).....*pag 46*

Art. 33: LAVORO NOTTURNO (Riferito all'art. 42 del CCNL).....*pag 48*

Art. 34: CASA E ANNESSI.....*pag 48*

Art. 35: FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO.....*pag 48*

Art. 36: MOLESTIE SESSUALI.....*pag 49*

Art. 37: PREMIO PROVINCIALE DI PRODUTTIVITÀ (PPP).....*pag 49*

Art. 38: APPALTI.....*pag 49*

Art. 39: VENDITA DEI PRODOTTI SULLA PIANTA.....*pag 50*

STATUTO.....*pag 51*

ALLEGATI.....*pag 57*

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI E
FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA
DI LATINA

Il giorno **5 maggio 2021 in Latina**, nella sede di Confagricoltura Latina tra

- **Confagricoltura Latina,** rappresentata dal **Presidente Luigi Niccolini,** dal direttore **Mauro D'Arcangeli**, e da **Daniela Salvador**
- la **Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Latina,** rappresentata dal Presidente **Denis Carniello** e dal Direttore **Carlo Picchi;**
- **la Confederazione Italiana Agricoltori provinciale di Latina,** rappresentata dal Presidente **Argeo Perfili** e dal Direttore **Gabriele Marchiotto;**

e

- la **FLAI-CGIL,** rappresentata da **Alfredo Cocorocchio, Stefano Morea, Hardeep Kaur**
- la **FAI-CISL,** rappresentata da **Maurizio Geron** e da **Angelo Semensato**, e **Islam Kotb**
- la **UILA-UIL,** rappresentala da **Antonio Passaretti, Vittorio Battisti** e **Simone Pompili**

è stato raggiunto il seguente accordo per il rinnovo del contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di LATINA.

TITOLO I
PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1: OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto provinciale di lavoro regola i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria , comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche (sono florovivaistiche le aziende: vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali; produttrici di piante ornamentali da serra; produttrici di fiori recisi comunque coltivati; produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali), gli Enti pubblici che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione in agricoltura, le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato gli operai agricoli da esse dipendenti.
Il presente CPL si applica a tutte le aziende di itticoltura e mitilicoltura sia a terra, che in mare o negli specchi di acqua.
Le norme ivi contenute si estendono , inoltre, a tutte le aziende cooperative che applichino o decidano di applicare il CCNL e il CPL agricolo e florovivaistico compreso il versamento degli oneri accessori
Il CPL si applica in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art.2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- *Le aziende ortofrutticole;*
- *Le aziende olivicole;*
- *Le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;*
- *Le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);*
- *Le aziende vitivinicole;*
- *Le aziende funghicole;*
- *Le aziende casearie;*
- *Le aziende del tabacco;*
- *Le aziende faunistiche-venatorie;*
- *Le aziende agrituristiche;*
- *Le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura*

Le Associazione di Settore, Confagricoltura, Coldiretti , Cia, Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil, stipulanti e firmatarie del presente CPL, stabiliscono che eventuali e successive firme per adesione da parte di altre OO.SS. e datoriali possano essere apposte solo con l'unanime consenso delle parti stipulanti il presente CPL.

Art. 2: DECORRENZA, DURATA DEL CONTRATTO PROVINCIALE E PROCEDURE DI RINNOVO

Il presente contratto ha durata quadriennale e **decorre dal 01 gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023**.

Il contratto va disdettato da una delle parti contraenti almeno 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o a mezzo raccomandata a mano, in caso di mancata disdetta esso si intenderà rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o a mezzo raccomandata a mano.
Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3: F.I.S.L.A.S. ENTE BILATERALE per l'AGRICOLTURA PONTINA

Le parti firmatarie il presente accordo: Confagricoltura, Coldiretti e Cia, Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil della provincia di Latina ferma restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza e contrattazione, ritengono utile il consolidamento delle relazioni e degli strumenti bilaterali, per lo sviluppo e la promozione del comparto agricolo, nonché per realizzare più avanzate relazioni sindacali nel settore a livello provinciale che consentano una maggiore rappresentatività e rispondenza alle istanze dei lavoratori e delle aziende agricole.
Ciò premesso, le parti con la costituzione dell'Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina, di seguito nominato - F.I.S.L.A.S Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina – con sede presso Confagricoltura Latina, riconoscono lo stesso quale strumento per l'attuazione di accordi, compiti e materie attribuite da specifica contrattazione tra i soggetti firmatari il presente accordo. Pertanto le funzioni ed i compiti del ente bilaterale, le integrazioni previste dalla contrattazione provinciale, nonché ulteriori attività o prestazione saranno negozialmente definite tra le parti stesse.
L'osservatorio Provinciale opererà, altresì, per le sue specifiche mansioni all'interno di una apposita sezione del F.I.S.L.A.S Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina. Il cui funzionamento e composizione paritetica sarà appositamente regolato .
Le parti, in attuazione della Legge 199/2016, intendono promuovere ed organizzare la Sezione territoriale della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità con sede presso la commissione CISOA, svolgendo compiti di promozione di modalità sperimentali di intermediazione tra domanda e offerta del lavoro nel settore agricolo. Inoltre, la Sezione promuoverà altresì iniziative per la realizzazione di funzionali ed efficienti forme di organizzazione del trasporto dei lavoratori, il "Centro di formazione agricola per la provincia di Latina" nello svolgimento della propria attività dovrà tenere 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 e continuità con l'attività del F.I.S.L.A.S Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina del Servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 4: DEFINIZIONE LAVORO STAGIONALE E SUBORDINATO

Per la definizione di lavoro stagionale si fa riferimento alla normativa vigente. Le parti concordano, pur mantenendo invariate le tariffe delle grandi raccolte, di elaborare un avviso comune da presentare alle Autorità preposte in materia per una migliore definizione della natura della stagionalità nel settore agricolo.

Art. 5: ASSUNZIONE
(Rif. Art. 13 del CCNL)

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge e dal CCNL.
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 d'instaurazione del rapporto del lavoro.
L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa e in base alle disposizioni di legge.
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 dovuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

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

per i punti b) e c) va specificata la possibilità dell'assunzione degli operai a tempo determinato per la durata dell'intero ciclo annuale (01.01/ 31-12) con la determinazione delle giornate effettivamente lavorate all'interno del ciclo mensile dell'intero anno di assunzione.
Per la provincia di Latina sono individuate le seguenti fasi lavorative per alcune colture tipo:

Cerealicoltura: Aratura, concimazione, semina, diserbo, mietitrebbiatura.

Maiscoltura: Aratura, concimazione, semina, irrigazione (una alla volta), diserbo, sarchiatura, raccolta.

Viticoltura: Lavori colturali del terreno (uno alla volta), lavori d'impianto, potatura secca e ricaccio sarmenti, concimazione, trattamenti fitosanitari (uno alla volta), raccolta uva da vino, raccolta uva da tavola (taglio dei grappoli, selezione, incassettamento).

Frutticoltura: Lavori al terreno (uno alla volta), irrigazione (uno alla volta), concimazione, potatura e ricaccio legno, trattamenti fitosanitari (uno alla volta), raccolta (distacco dei frutti, selezione, incassettamento).

Bieticoltura: Aratura, concimazione, semina, diradamento, irrigazione (uno alla volta), trattamenti fitosanitari (uno alla volta), raccolta, estirpatura.

Per l'*orticoltura* e *floricoltura*, stante la varietà delle operazioni colturali e l'accavallamento dei tempi di effettuazione, non possono individuarsi "a priori" fasi lavorative che si determinano pertanto nei vari cicli di produzione. non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità del ciclo produttivo.

Per la *zootecnica* non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità del ciclo produttivo.

Itticoltura e *Mitilicoltura* non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità del ciclo produttivo.

Per le *cantine vinicole* non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità dl ciclo produttivo.

Per le piccole *aziende casearie* che includono la filiera del latte non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità del ciclo produttivo.

Per le *aziende commerciali* non si può dar luogo a fasi lavorative stante la continuità del ciclo produttivo.

Eccezioni alla fase lavorativa, quale garanzia di occupazione minima, sono le seguenti:

avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà che impediscono obiettivamente la prosecuzione dei lavori ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti;

rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e lo scambio di manodopera

obiettive difficoltà di mercato che consiglino la sospensione della raccolta o il verificarsi di eventi, non dipendente dalla volontà del datore di lavoro, che non consentano la collocazione del prodotto

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

L'azienda comunicherà in detti casi agli uffici competenti del collocamento l'interruzione della fase e le relative motivazioni.

Qualora per il verificarsi dei predetti eventi non sia garantita ai lavoratori l'occupazione per l'intera fase lavorativa in corso, l'azienda si adopererà a non procedere a nuove assunzioni di operai a tempo determinato ma a dare precedenza agli operai precedentemente assunti.

Art. 6: CONTRATTO INDIVIDUALE
(Rif. Art. 14 del CCNL)

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato di cui agli articoli 19 e 20 del CCNL vigente, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto della assunzione, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti
di legge. Nel contratto individuale di lavoro dovranno essere precisati:

- *Data inizio del rapporto di lavoro;*
- *Profilo professionale;*
- *Mansioni;*
- *Periodo di prova;*
- *Trattamento economico stabilito dal CCNL e dal CPL;*

Art. 7: PERIODO DI PROVA
(Riferito all'art. 15 del CCNL)

I lavoratori stagionali riassunti dalla stessa azienda e per lo svolgimento delle stesse mansioni svolte nel periodo precedente, non saranno soggetti al periodo di prova previsto dall'art. 15 del CCNL.

Art. 8: RIASSUNZIONE

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 6 del Cpl, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende previa presentazione, entro 40 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, di apposita comunicazione scritta da trasmettersi all'azienda a cura del lavoratore a mezzo raccomandata a.r. o da consegnarsi a mano, a mezzo fax o per email.

Art. 9: MANODOPERA MIGRANTE
(Riferito all'art. 25 del CCNL)

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata secondo le norme e le disposizioni di legge, a tale assunzione si deve ricorrere solo qualora non esista manodopera disponibile della qualifica richiesta nell'ambito della provincia.

Per i predetti lavoratori la garanzia minima di occupazione è riferita alla fase lavorativa; qualora a causa della distanza tra il luogo di residenza e il luogo di lavoro debbano pernottare in azienda e in loco, il datore di lavoro deve mettere a loro disposizione un alloggio che presenti garanzia dal punto di vista igienico e sanitario e della riservatezza personale.

Il pagamento della spesa di trasporto avverrà nel caso che i lavoratori migranti si servano di mezzo pubblico o convenzionato, o privato in caso di dimostrata impossibilità utilizzazione di mezzo pubblico, sulla base del 100%.

L'ammontare effettivo di dette spese dovrà essere dimostrato dai lavoratori con la presentazione dei regolari giustificativi.

Se al trasporto provvede direttamente l'azienda, le spese relative sono a suo totale carico.

I lavoratori con permesso di soggiorno, hanno diritto, previo presentazione di documentazione attestante appuntamento in Questura, nel giorno dei rilievi dattiloscopici (impronte digitali) ad un permesso retribuito di 6 ore frazionabili per un minimo di 2 ore.

TITOLO IV
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10: CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI (Rif. Art. 31 del CCNL)

Con riferimento al Ccnl gli operai agricoli e florovivaisti sono classificati sulla base di "tre aree professionali" cosi determinate:

Area 1° - 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.*

Area 2° - 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 3° - Declaratoria:

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

Profili professionali operai agricoli.

Area 1°

Livello “1” - *ex specializzato super;*
Livello “2” - *ex specializzati;*

Area 2°

Livello “1” - *ex qualificati super;*
Livello “2” - *ex qualificati;*

Area 3°

Livello “1” - *ex comuni*

Lavoratori che svolgono mansioni generiche, che operano su più attività o su più posizioni di lavoro e su più fasi lavorative, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Ai lavoratori livello 1 - ex comuni come previsto dall’accordo quadro possono essere applicate, per la durata del presente contratto, le seguenti tariffe:

- Tariffe sperimentali di inserimento
- Tariffe sperimentali di stabilizzazione

Ai fini dell’attribuzione della qualifica per i lavori e le mansioni non indicati nel presente articolo si dovrà operare secondo le indicazioni contenute nel CCNL. Ai lavoratori, specializzati e non, ai quali il datore di lavoro conferisca anche per brevi periodi l’incarico di “capo operaio” o “capo d’opera”, e riconosciuta una maggiorazione salariale del 13% limitatamente al periodo in cui svolgono tale incarico.

L’incarico di “capo operaio” o “capo d’opera”, per se stesso non riveste ai fini contrattuali nessuna qualificazione professionale né da diritto all’acquisizione di una qualifica superiore rispetto a quella spettante per capacità professionale e mansioni svolte; tale incarico è riferito a colui, che sorveglia l’andamento dei lavori in genere per fiducia del titolare dell’azienda e dei suoi rappresentanti anche se la mera sorveglianza comporti la compilazione di semplici prospetti circa le presenze e le ore lavorative degli altri operai richiedenti l’uso di cognizione e capacità elementari.

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori avvenuto con il CCNL, qui di seguito vengono specificate le mansioni di ciascun lavoratore o di gruppi di lavoratori, nonché l'inquadramento degli stessi.

Operai Specializzati Super livello 1

Capo stalla, Capo frantoio, Capo casaro, Capo cantiniere, Capi centro.
La nozione di "capo", è riferita al possesso da parte del prestatore di opera di particolari ed elevate capacità tecnico professionali nel proprio settore lavorativo, per le quali è in grado di vigilare e intervenire sul lavoro degli altri operai addetti allo stesso settore produttivo della cui lavorazione è responsabile. Per l'assegnazione di tali qualifiche non si applica alcun criterio d'automatismo.

Meccanico-motorista completo
È l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica e per titolo, oltre alla guida e l'uso di macchine agricole che svolgono più operazioni, sia capace di svolgere qualsiasi lavoro alle macchine operatrici, motori, pezzi di ricambio ecc. compresi lavori al tornio, con la fiamma ossidrica e le fresatrici; comunque deve saper svolgere una attività che sottragga i datori di lavoro dal dover ricorrere alle officine meccaniche esterne se non per lavori non attuabili, a giudizio del datore di lavoro stesso, presso l'officina aziendale.

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

Impiantista di serre e tendoni
Esegue le operazioni tecniche necessarie, anche impartendo disposizioni agli altri operai preposti alla stessa attività lavorativa come coadiuvanti, per l'installazione, la copertura, l'impianto di riscaldamento, delle serre e tendoni.

Cavallante o cavalcante
Addetto all'addestramento e alla doma di cavalli purosangue.
Conduttore di macchine agricole complesse
È colui che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale,

acquisita per pratica e per titolo, è addetto abitualmente alla guida e all'uso di macchine agricole complesse, per colture industriali, per più fasi lavorative, e sia in grado di svolgere lavori manutentori di primo intervento, eseguibili con le attrezzature disponibili in azienda.

Autista di automezzi
È colui che conduce mezzi pesanti per i trasporti di prodotti ortofrutticoli nei mercati extra-regionali.

Responsabile di scuderia
Fecondatore laico; aiutante di laboratorio: lavoratore che con autonomia esecutiva con esperienza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue le operazioni di laboratorio riferite ad analisi.

Macellaio
Il lavoratore che stabilmente esegue con competenza ed elevata capacità professionale la macellazione di bovini e suini e procede a regola d'arte al taglio delle carni per la vendita al minuto delle stesse negli spacci aziendali e cooperative

Capo Cuoco
Nelle Aziende Agrituristiche.

Operai Specializzati

Addetto alla formulazione e preparazione integrate dei mangimi; addetto all'impianto, allevamento, manutenzione e selezione dei prodotti ittici; giardiniere; casaro.

Potatore
Provvede con perizia alla potatura leggera delle piante ed è in grado di scegliere il tempo e la stagione per l'intervento per scopi diversi, quali quelli di dare alle piante la forma desiderata, di rinvigorire l'albero invecchiato, di cimare parti danneggiate della pianta, di sfoltimento.

Giardiniere di villa
Provvede a tutte le lavorazioni inerenti la manutenzione, la cura, la tenuta del giardino in ville e palazzi.
In caso di più dipendenti è responsabile dei lavori e dello stato del giardino.
Artigiano aziendale
Può riferirsi al falegname, muratore, idraulico, elettricista, staccionatore,

ecc. in grado di eseguire correttamente gli ordinari lavori tipici di queste figure professionali.

Conduttore di macchine agricole
Conduce ed usa propriamente mietitrebbie, presse raccoglitrici, autofalciatrici, macchine per la raccolta delle olive, nonché macchine simili per conduzione, manovra, potenza.

Autista di mezzi pesanti
Conduce mezzi pesanti su strada per il trasporto dei prodotti e delle altre necessità dell'azienda, per la conduzione dei quali, occorre il possesso della patente di guida così come previsto e regolamentato dal vigente Codice della Strada e relativo Regolamento di Attuazione. Ai fini della sicurezza e salute sui luoghi di Lavoro, (D.Lgs 81/08 e D.Lgs 106/2009 e ss. mm. ii,) i datori di lavoro dovranno provvedere a formare, informare ed addestrare il personale addetto alla conduzione di detti mezzi

Meccanico
Provvede alla manutenzione e alla riparazione delle macchine agricole dell'azienda, nonché secondo le necessità alla guida e all'uso lavorativo delle stesse.

Dosatore e irroratore di sostanze chimiche
Prepara le miscele, dosandole con perizia e con i relativi accorgimenti e le irrora manualmente e/o con l'ausilio di mezzi meccanici per prevenire e combattere i parassiti animali e vegetali delle piante.
Provvede alla conservazione dei prodotti chimici affidatigli dal datore di lavoro osservando le opportune norme di sicurezza.

Frigorista
Ha la responsabilità dei prodotti delle celle frigorifere nelle quali questi vengono conservati per evitare il deterioramento.

Banconista - Venditore
Addetto alla vendita diretta dei prodotti aziendali nei punti di vendita in azienda, agriturismi e/o fuori della stessa. Qualora all'addetto fosse conferita la responsabilità della cassa, sarà corrisposta una indennità che sarà concordata a livello aziendale.

Fattoretto
Esplica funzioni semplicemente esecutive di sorveglianza e di esecuzione

dei lavori in genere, di vigilanza sui fondi e sui prodotti, di attività in genere anche di fiducia inerente all'attività dell'azienda, con esclusione di quelle di collaborazione e di sostituzione e di poteri di iniziativa e di disciplina che rientrano nella sfera contrattuale degli impiegati agricoli.

Conduttore di muletti meccanici
Colui che in via continuativa è adibito al carico e allo scarico dei prodotti**.**

Trattorista specializzato
Colui che viene adibito alla guida e alla manutenzione delle trattrici in via continuativa, in grado di svolgere più fasi lavorative come l'aratura, lo sfalcio, la fresatura, l'irrorazione dei prodotti antiparassitari, la semina..., ed in grado di eseguire interventi di prima necessità sui piccoli guasti meccanici.

Vaccaro Specializzato
È colui che oltre a svolgere le mansioni specifiche della qualifica, compresa la mungitura, sia in grado di assistere ai parti, rilevare i calori ecc.

Cuoco e Pizzaiolo
Nelle Aziende Agrituristiche.

Operai qualificati

Addetto al frantoio
Collabora con il capo frantoio alla conduzione degli impianti.

Operai di aziende agrituristiche
Personale in grado di preparare, sotto la direzione e in collaborazione del cuoco, le vivande e i cibi.

Operai qualificati

Trattorista
È adibito alla conduzione dei trattori e delle motoaratrici, nonché di altre macchine agricole simili per potenza, manovra e conduzione.
Può coadiuvare il meccanico nella esecuzione delle riparazioni alle macchine agricole.

Autista di mezzi leggeri
Conduce mezzi leggeri su strada per il trasporto dei prodotti e delle altre

necessità dell'azienda, per la conduzione dei quali occorre il possesso della patente di guida non inferiore alla categoria "B".

Fatutto
Non ha attribuzioni specifiche ma svolge mansioni esecutive nelle diverse attività dell'azienda sotto l'indirizzo e il controllo del datore di lavoro o chi per esso.

Guardiano
Ha la responsabilità e la custodia dei beni mobili e immobili dell'azienda, contro le manomissioni da parte di terzi.

Vaccaro
Addetto all'allevamento del bestiame bovino da latte e da ingrasso, sia alla stalla che allo stato brado e semibrado e che effettua la mungitura.

Pastore
Addetto all'allevamento e alla custodia del bestiame ovino e caprino, esegue la mungitura ed eventualmente le altre incombenze tipiche di questa figura professionale.

Stallino
È addetto alle cure e al governo del bestiame equino stabulato.

Trattorista - Autista di mezzi leggeri
Svolge in alternativa e ad integrazione sia le mansioni del trattorista che di autista di mezzi leggeri, a secondo delle esigenze aziendali.

Inoltre, sono considerati "operai qualificati" le seguenti figure professionali:

- *tutti gli operai che come coadiuvanti siano addetti alle lavorazioni proprie degli operai specializzati;*
- *gli addetti al confezionamento di ortaggi, frutta od uva;*
- *cantiniere;*
- *addetto alla irrigazione in genere;*
- *magazziniere per il cui lavoro non si richiede specifica capacità amministrativa e contabile, ma, per l'espletamento della mansione, l'uso di comuni cognizioni rendicontiarie;*
- *nell'agriturismo: operai addetti ai servizi ai tavoli.*

Operai Comuni a)

Manzolaro
Svolge mansioni di custodia e di controllo delle vacche al pascolo e ne cura lo spostamento.

Aiuto vaccaro
Coadiuva il vaccaro nell'allevamento del bestiame; con esclusione della mungitura, e dell'assistenza ai parti e ai capi malati.

Aiuto stallino
Provvede al governo del bestiame equino stabulato ed alla pulizia della lettiera.

- *addetti alla custodia e al governo di animali di bassa corte in aziende non avicole:*
- *sarchiatore e diradatore di bietole;*
- *raccoglitore di ortaggi, frutta uva e olive*
- *addetti alla pulizia di piazzali e magazzini*
- *addetti alla pulizia delle stanze – aziende agrituristiche*
- *addetti a lavori non richiedenti specifiche capacità professionali.*
- *ex art. 54 raccoglitori frutta ecc..*

Per i lavoratori delle aziende di Itticoltura e mitilicoltura si definisce il seguente inquadramento

Area 1°
Livello "a" - *ex specializzato super;*
Livello "b" - *ex specializzati;*

Area 2°
Livello "c" - *ex qualificati super;*
Livello "d" - *ex qualificati;*

Area 3°
Livello "e" - *ex comuni super;*
Livello "F" - *ex comuni*

Operaio Specializzato super

Rientrano in questa declaratoria i seguenti profili professionali:

Conduttori di macchine o natanti
Conduce macchine o mezzi navali di grosse dimensioni per le quali occorra specifica licenza di guida, svolgendo attività polivalente di conduttore e meccanico. Manovra gru automontate o montate su natanti, conduce e manovra carrelli elevatori a forche

Coordinatore Offshore di superficie
Esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie o comunque della impiantistica in genere con responsabilità organizzative e di coordinamento.

Sommozzatore esperto
Esegue in piena autonomia l'installazione, il controllo, la manutenzione, riparazione, sostituzione di reti e cavi di ormeggio sotto il livello dell'acqua o a terra compresa eventuale impiombatura; provvede alla raccolta della mortalità, cura la gestione e la manutenzione dell'attrezzatura individuale; la registrazione dell'attività di manutenzione e della rilevazione dei parametri di processo; all'occorrenza conduce mezzi nautici e terrestri semplici o attrezzati per i sia richiesta specifica licenza. Coordina gruppi e/o squadre di sub.

Operaio Specializzato

Rientrano in questa declaratoria i seguenti profili professionali:

Caposquadra vivaista
Guida, controlla, con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica, un gruppo di lavoratori, esercitando un certo potere di iniziative per la condotta dei risultati delle lavorazioni; provvede personalmente al governo dei prodotti o degli alimenti di produzioni interne nelle varie fasi; controllo dei ritmi di crescita anche con osservazioni al microscopio; misurazione di volumi e delle caratteristiche biofisiche, vigila sull'insorgenza di patologie e/o contaminazioni; provvede all'alimentazione del prodotto mediante distribuzione manuale o sistema automatico dei nutrienti; verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita; registra su apposite schede e /o al terminale i dati relativi all'attività svolta; valuta la qualità del prodotto da acquistare con riferimento all'entità delle malformazioni, verifica le consegne del prodotto da parte del trasportatore.

Sommozzatore
Attraverso specifiche istruzioni esegue il controllo, la manutenzione, l'installazione, la riparazione, la sostituzione di cavi di ormeggio, reti sotto il livello dell'acqua o a terra; provvede alla raccolta della mortalità, cura la gestione e la manutenzione dell'attrezzatura individuale, all'occorrenza conduce mezzi nautici e terrestri semplici o attrezzati per i quali sia richiesta anche specifica licenza.

Manutentore esperto
Esegue lavori di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine, impianti e attrezzature, ivi comprese le reti da pesca, sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV, provvede all'installazione di impianti elettrici, di luce e forza motrice o fluidodinamica sulla base di schemi, verifica la conformità di contratto e di legge delle apparecchiature tecnologiche acquistate. Sa leggere ed interpretare schemi, disegni, conosce e sa utilizzare i plc.

Operaio Qualificato

Rientrano in questa declaratoria i seguenti profili professionali:

Vivaista
Provvede al governo dei prodotti o degli alimenti di produzione interna (alghe, rotiferi, artemie, ecc) nella varie fasi: semina, moltiplicazione per divisione, alimentazione, svezzamento, preingrasso: esegui i controlli dei ritmi di crescita anche con osservazioni al microscopio, misura i volumi e le caratteristiche biofisiche, vigila sull'insorgenza di patologie e contaminazioni. Esegue semplici lavori di manutenzione relativi alle apparecchiature di competenza quali per esempio sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica parametri UV. Registra su appositi moduli predisposti l'attività svolta.

Addetto all'alimentazione
Predispone, eventualmente anche dosando e miscelando diversi componenti, il mangime destinato alla alimentazione del prodotto in una delle sue fasi di crescita; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione; verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita, esegue semplici lavori di manutenzione sulle apparecchiature di competenza.

Addetto selezione/trasferimenti
Sulla base di specifici programmi giornalieri, organizza e guida l'attività di trasferimento dei pesci, conta seleziona, raccoglie il prodotto e lo smista o trasferisce, misura le caratteristiche biofisiche, esegue le valutazioni del peso medio.

Magazziniere di reparto
Sistema e movimenta il mangime, assicura il controllo delle bolle di entrata ed uscita merci, aggiorna le schede di inventario, verifica la consistenza delle scorte, predispone su indicazione del responsabile le quantità di mangime per le vasche anche miscelando prodotti di diversa granulometria, prepara il nutriente medico su indicazioni e ricetta del veterinario per trattamenti curativi e profilattici, usa i normali strumenti di gestione informatica per l'utilizzo e il controllo del magazzino.

Sorvegliante di impianto
Sulla base di istruzioni controlla ciclicamente il corretto funzionamento degli impianti in assenza del personale addetto; verifica i valori dei parametri di funzionamento ed eventualmente esegue le regolazioni per riportarli alle prescrizioni, interviene secondo le tabelle orarie sui sistemi di regolazione, registra manualmente o su terminale i dati dell'attività svolta.

Guardiania a mare
Sorveglia, controlla, le gabbie, il loro ancoraggio, le boe di segnalazione, vigila sull'impianto. Segnala eventuali anomalie, avvisa i diretti responsabili di eventuali problematiche, allerta il diretto responsabile in presenza di mareggiate. È in possesso di patente nautica.

Supervisore confezionamento
Dispone, in riferimento ad un programma definito e a procedure note, l'esecuzione dei lavori di confezionamento da parte di personale dipendente o esterno; provvede al controllo della qualità e temperature del pescato, segnalando eventuali anomalie ai responsabili, seleziona e carica il pescato sulle apparecchiature automatiche, ne verifica la marcatura,il peso, il trasferimento e la collocazione nel magazzino frigorifero, conta le cassette e la contabilizzazione del pesce per taglia, compila i rapporti giornalieri, imputandoli al terminale, controlla la consegna del pescato al trasportatore secondo la lista di ordini predisposta dalla amministrazione, emette e stampa bolle/fatture accompagnatorie.

Operaio Qualificato

Addetto Offshore di superficie
Esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e l'eventuale sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie; esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e l'eventuale sostituzione e riparazione di elementi delle reti, ne cura la classificazione e l'allocamento nel magazzino reti. Coadiuva il magazziniere nello scarico/carico del mangime, controlla le bolle di entrata del mangime, cura e tiene in ordine i piazzali e lo spostamento delle attrezzature; predispone e coadiuva, dietro indicazione del magazziniere, i sacchi di mangime da destinare all'alimentazione dei pesci.

Operatore di laboratorio
Coadiuva il responsabile occupandosi della predisposizione, pulizia degli strumenti ed accessori nonché delle attività preliminari come la preparazione di vetrini e campioni; seguendo specifiche istruzioni attiva le procedure e ne controlla il corso, effettua le rilevazioni di dati, le osservazioni, cura le registrazioni compilando i modelli di raccolta dati.

Manutentore
Sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di aggiustaggio, riparazione, modifica e manutenzione di macchine o impianti, attrezzature, comprese le reti di pesca, provvede a sostituzione di filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV, all'occorrenza installa impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamica.

Addetto vasche
Provvede alla pulizia, disinfezione, eliminazione schiuma delle vasche e/o recipienti; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione delle vasche, verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione; controlla i parametri ambientali, la temperatura, l'ossigenazione, somministra i trattamenti; conta, seleziona, raccoglie il prodotto e lo smista o lo trasferisce, misura il peso medio.

Operaio comune
Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI

Profili professionali operai florovivaisti

Livello “a” - *ex specializzato super;*
Livello “b” - *ex specializzati;*

Area 2°
Livello “c” - *ex qualificati super;*
Livello “d” - *ex qualificati;*

Area 3°
Livello “e” - *ex comuni;*

Ai lavoratori livello “e”- ex comuni come previsto dall’accordo quadro possono essere applicate, per la durata del presente contratto, le seguenti tariffe :

- *Tariffe sperimentali di inserimento*
- *Tariffe sperimentali di stabilizzazione*

Per i lavoratori specializzati a i quali il datore di lavoro conferisce l’incarico di Capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale del 13% limitatamente ai periodi in cui svolge tale incarico.

Declaratoria uguale ai lavoratori agricoli

Operai super specializzati

Sono operai specializzati “super” i lavoratori in possesso di specifiche e superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell’operaio specializzato quali:

Capo azienda, responsabile dei processi di lavorazione in serra;

Capo azienda, responsabile di lavorazione del vivaio.

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 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 ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

Conduttore meccanico di autotreni e di autoarticolati
L'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla 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 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 od alberi di alto fusto.

Giardiniere
Colui 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 la 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 della esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con la responsabilità dei lavori assegnatigli.

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

Operai specializzati

Artigiano aziendale in grado di effettuare molteplicità di interventi tecnici di manutenzione specializzata.

Sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati quali *i vivaisti, i potatori, gli innestatoi ed ibridatori, i preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari; i selezionatori di piante innestate, i conduttori patentati di autotreni, g1i automezzi e trattori, i conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado, i meccanici, gli elettricisti artigiani, gli spedizionieri, i costruttori di serre*.

Capo gruppo

Colui che in via continuativa è in grado di eseguire più fasi lavorative e di svolgere contemporaneamente funzioni di coordinamento di altri lavoratori preposti alle varie fasi lavorative.

Qualificati Super

Addetti agli impianti termici, aiuti innestatori in grado di provvedere, autonomamente, alla preparazione delle marze.

Operai qualificati

Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, quali *gli aiuti degli specializzati* di cui al comma b) e i *preparatori di acqua da irrorazioni, gli irroratori portatori* di lancia per trattamenti antiparassitari, *gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori* di piante ornamentali adulte con zolla.

Operai Comuni

Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

QUALIFICHE SPECIALI PER I DIPENDENTI DA AZIENDE AVICOLE

Ferma restando la qualificazione degli operai agricoli e dei lavori di cui al presente articolo, per gli operai addetti alle aziende avicole (incubatoi, allevamenti di selezione di moltiplicazione, da carne da uova, da mattazione, confezione del pollame ed attività connesse) vengono stabilite le ulteriori specifiche mansioni di inquadramento
come segue:

Operai specializzati

Operai che, in possesso o meno di titoli rilasciati da scuole professionali hanno acquisito capacità ed esperienza con cognizioni tecnico-pratiche che consentono esecuzione a regola d'arte dei lavori ai quali sono preposti, quali:
Addetti alle vaccinazioni e fecondazioni artificiali;
Addetti alla selezione dei soggetti.

Operai super qualificati

Addetto alle incubazioni, addetto alla preparazione ed alla formulazione integrale dei mangimi.

Operai qualificati

Operai che, in possesso o meno di titoli di scuole professionali, sono dotati di una specifica capacità pratica da compiere lavori di minore impegno e responsabilità rispetto a quelli svolti dagli specializzati, tuttavia sempre richiedenti nozioni tecnologiche ed esperienza professionale, quali:
Addetti alla macellazione;
Addetti alla schiusa delle uova;
Addetti alla selezione uova e confezionamento;
Addetti ai normali servizi di capannone nel loro insieme, alle disinfezioni.

Operai Comuni

Operai generici, quali:

Addetti alla raccolta delle uova;
Addetti alla distribuzione e somministrazione dei mangimi;
Addetti alle pulizie e ai lavaggi;
Addetti al carico e scarico dei prodotti e delle merci aziendali;
Addetti all'incollaggio etichette e alla timbratura delle uova.

Il suddetto inquadramento si applica altresì nei confronti di quei lavoratori che, pur dipendenti da aziende agricole non esercenti specificamente l'attività avicola, sono addetti a tali lavorazioni.

ART 11: SOSTITUZIONI / DIRITTO ALLA MANSIONE SUPERIORE

Qualora un operaio venga adibito a mansioni di categoria superiore, per un periodo non superiore ai 20 giorni continuativi, avrà diritto alla differenza di retribuzione tra la categoria di appartenenza e la categoria nella quale viene impiegato durante la sostituzione.

TITOLO V
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 12: ORARIO DI LAVORO
(Riferito all'Art. 34 del CCNL)

Con decorrenza dal 1.7.88, l'orario di lavoro è fissato in 39 ore settimanali, pari ad ore 6,30 giornaliere per sei giorni settimanali, esclusa la domenica.

L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito in sei giorni lavorativi con le seguenti modalità: 7 ore per cinque giorni e 4 ore il sabato.

Eventuali diverse articolazioni dell'orario potranno essere concordate all'inizio di ogni anno e comunque prima di ogni fase lavorativa, tra l'azienda e la rappresentanza sindacale aziendale e territoriali previo confronto preventivo.

-Per l'allevamento stallino del bestiame da latte, nelle stalle in cui vi siano sino a due vaccari, l'orario di lavoro contrattuale potrà essere regolato in base al numero di capi di bestiame affidate a ciascuno di essi.

Diverse modulazioni dell'orario di lavoro, che modifichino l'attuale modalità, applicate senza il confronto con le organizzazioni sindacali non saranno ritenute valide.

Tale diversa regolamentazione dovrà essere stabilita con atto scritto tra il lavoratore ed il datore di lavoro, assistiti dalle rispettive organizzazioni sindacali alle quali aderiscono o conferiscono mandato.

Art. 13: RIPOSO SETTIMANALE - FERIE
(Riferito all'Art. 35 e 36 del CCNL)

In attuazione di quanto previsto e demandato dagli artt. 35 e 36 del CCNL si conviene quanto segue:

a) Se per esigenze dell'azienda fosse richiesta al lavoratore la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana seguente.
Il giorno del riposo compensativo dovrà essere concordato tra le parti.

b) Per i lavoratori agricoli addetti al bestiame e per coloro che sono addetti a particolari mansioni, le aziende dovranno adottare gli opportuni

accorgimenti per garantire loro il riposo settimanale e l'effettivo godimento delle ferie e delle festività possibilmente ricorrendo alla turnazione o all'impiego di mano d'opera sostitutiva, previo confronto con le OO.SS.

A tali fini è ammesso l'interscambio della mano d'opera aziendale, con l'osservanza di quanto previsto dal CCNL; gli oneri economici dell'interscambio sono regolati e risolti direttamente tra le aziende interessate.
A tali fini è ammesso l'interscambio della mano d'opera aziendale, con l'osservanza di quanto previsto dal CCNL; gli oneri economici dell'interscambio sono regolati e risolti direttamente tra le aziende interessate.

Si conviene che entro il 30 aprile di ogni anno, le R.S.A., ove presenti, oppure le OO.SS. di categoria ed i datori di lavoro si incontreranno per programmare di comune accordo il godimento delle ferie nonché delle festività nazionali e infrasettimanali e dei riposi. Ove vi sia discordanza tra il datore di lavoro ed il lavoratore, nello stabilire il periodo di ferie, detto periodo, di 26 giorni all'anno, può essere sostituito a richiesta del lavoratore con due periodi di 13 giorni ciascuno. È facoltà del lavoratore agricolo scegliere uno di tali periodi di ferie secondo le sue necessità, con esclusione dei periodi di maggiore intensità produttiva.

Sia il lavoratore che il datore di lavoro dovranno comunicare a vicenda, in tempo conveniente e comunque con anticipo non inferiore alla settimana, i giorni di ferie scelti.

In caso di applicazione della settimana corta (5 giorni lavorativi) le giornate di ferie spettanti sono 22.
Ferie solidali: nell'ottica di solidarietà tra lavoratori di un'impresa è possibile cedere a titolo gratuito le ferie maturate per consentire ad un altro dipendente dello stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni di età per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermo restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.Lgs 66/2003 e s.m.i. e dalle disposizioni dall'INPS.

Art. 14: INTERRUZIONI - RECUPERI
(Riferito all'art. 44 del CCNL)

Limitatamente agli operai a tempo indeterminato, per le ore di lavoro non prestate a causa di interruzione dovuta a forza maggiore e per le quali il datore di lavoro non abbia disposto che l'operaio rimanga a disposizione nell'azienda, si osserva la seguente regolamentazione:

Fino ad un massimo di 24 ore mensili di lavoro non prestate si farà luogo al recupero, da effettuarsi entro i 15 giorni successivi dal verificarsi dell'evento e nel limite massimo di 2 ore giornaliere e di 12 settimanali, ferma restando la corresponsione del salario allo scadere del periodo di paga anche per le ore non lavorate e da recuperare. In questo caso non trova applicazione l'art. 8 della legge 8-8-72 n. 457 e successive modifiche.
Nel caso in cui per evidenti ragioni connesse all'andamento produttivo dell'azienda non si possa dar luogo al recupero delle ore di lavoro non prestate e in alternativa a quanto previsto al precedente punto a) il datore di lavoro è tenuto a richiedere l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni secondo le norme e le modalità di cui alla legge 457/1972.
In nessun caso le ore di lavoro non prestate per interruzione e sospensione del lavoro dovuta a cause di forza maggiore potranno essere conteggiate in conto ferie, riposi, festività.

Art. 15: INTERRUZIONI - RECUPERI - OPERAI FLOROVIVAISTI
(Art. 45 del CCNL)

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 superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

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

Art.16: PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE (Riferito all'art. 37 del CCNL)

Per il godimento dei permessi per la frequenza dei lavoratori ai corsi di formazione individuale e collettiva di interesse agrario di cui all'art. 34 del CCNL, le parti firmatarie del presente Contratto convengono quanto segue:

- *il lavoratore che intenda usufruire di detti permessi deve darne comunicazione, possibilmente in forma scritta, al proprio datore di lavoro o a chi per esso con un preavviso di almeno sette giorni;*
- *il datore di lavoro potrà richiedere all'operaio un certificato attestante la frequenza ai corsi e/o agli esami;*
- *il numero degli operai, sia a tempo indeterminato che determinato, di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi e agli esami non potrà superare nella stessa giornata il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato;*
- *in caso di richieste di permesso di più operai per lo stesso periodo si terrà conto dell'ordine di tempo nel quale le richieste stesse sono pervenute al datore di lavoro o chi per esso;*
- *così come previsto dall'art. 37 del CCNL, i permessi retribuiti per la frequenza dei predetti corsi sono pari a 200 ore in tre anni, con facoltà del lavoratore di cumularle in un solo anno;*
- *i permessi di cui sopra non possono essere conteggiati nelle ferie né nei riposi.*

Art. 17: PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO
(Riferito all'art. 39 del CCNL)

Per il godimento dei permessi per la frequenza dei lavoratori ai corsi di recupero scolastico di cui all'art. 39 del CCNL, le parti firmatarie del presente Contratto Integrativo convengono quanto segue:

- *il lavoratore che intende usufruire di detti permessi deve darne comunicazione, possibilmente in forma scritta, al proprio datore di lavoro o a chi per esso con un preavviso di almeno sette giorni;*
- *il datore di lavoro potrà richiedere all'operaio un certificato attestante la frequenza ai corsi e/o agli esami;*
- *il numero degli operai, sia a tempo indeterminato che determinato, di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi e agli esami non potrà superare nella stessa giornata il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato;*
- *in caso di richieste di permesso di più operai per lo stesso periodo si terrà conto dell'ordine di tempo nel quale le richieste stesse sono pervenute al datore di lavoro o chi per esso;*
- *così come previsto dall'art. 35 del CCNL, i permessi retribuiti per la frequenza dei predetti corsi sono pari a 150 ore in tre anni, con facoltà del lavoratore di cumularle in un solo anno;*
- *i permessi di cui sopra non possono essere conteggiati nelle ferie né nei riposi.*

Tale condizione vale anche per i lavoratori a tempo determinato.

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18: RETRIBUZIONE
(Rif. Art. 49 del CCNL)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono quelli di cui all'Art. 49 del CCNL. In occasione del presente rinnovo le parti concordano un aumento salariale, con decorrenza 1° Maggio 2021, così ripartito:

- *OPERAI AGRICOLI 1.80%*
- *OPERAI FLOROVIVAISTI 1.80%*

Art. 19: APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
(Rif. Art. 18 del CCNL)

L'applicazione dell'apprendistato professionalizzante è regolato dall'art. 18 del Ccnl in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 161

Art. 20: DELEGATO ALLA SICUREZZA

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) di cui all'articolo 47, comma 3 D.Lgs 81/2008, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs 81/2008, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs 81/2008. L'RLST rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 dei D.Lgs 81/2008.
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è una figura obbligatoria in tutte le imprese. Nelle piccole imprese, dove l'elezione di un RLS può spesso rappresentare una difficoltà oggettiva, questa figura viene sostituita dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) che ne assume in toto le funzioni. L'RLST dell'agricoltura per la Provincia di Latina è dunque automaticamente istituito in tutte le imprese

agricole che occupano fino a 15 lavoratori. Oltre queste dimensioni d'impresa, gli RLST sono operativi solo nel caso non sia stato eletto un RLS interno, questi rimane in carica fino al termine del mandato (3 anni), alla scadenza del quale l'impresa rientra nel sistema RLST, in assenza di uno specifico accordo tra le parti sociali. L'RLS come l'RLST, è una figura intermedia di raccordo tra datore di lavoro e lavoratori, con la funzione di facilitare il flusso informativo aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le funzioni ed i compiti del RLS e dell'RLST sono riportati nell'art. 50 del D.Lgs 81/2008. Esso accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni (nel caso di RLST, solo dietro appuntamento, con eccezione dei casi urgenti di imminente pericolo); è consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione all'interno dell'azienda; è consultato sulla designazione di RSPP, ASPP, Medico Competente, Addetti aziendali alla gestione incendi ed emergenze, Addetti aziendali al primo soccorso.
È consultato in merito all'organizzazione di tutta la formazione dei lavoratori di cui all'art. 37 del D.Lgs 81/2008. Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanza ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione ed agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali. Riceve una formazione adeguata (che nel caso del RLST non deve essere svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro). Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare i lavoratori. Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competente, dalle quali è di norma sentito. Partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs 81/2008. Fa proposte in merito alle attività di prevenzione. Avverte i responsabili dell'azienda o il proprio diretto superiore, dei rischi individuati nel corso della propria attività. Può fare ricorso alle autorità competente qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

GIORNATA DELLA SICUREZZA

La Giornata Mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro, che si svolge il 28 aprile di ogni anno, è stata istituita nel 2003 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO/BIT). La manifestazione, di respiro mondiale, ha lo scopo di focalizzare l'attenzione internazionale sull'importanza della prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro e delle malattie professionali e sulla necessità di un impegno collettivo per la creazione

e la promozione della cultura della sicurezza e della salute sul lavoro. Per celebrare la Giornata mondiale e per ricordare l'importanza della prevenzione degli infortuni e malattie legate al lavoro è istituito il Premio Sicurezza Agro Pontino con lo scopo di diffondere le prassi migliori e di premiare le imprese che si distinguono per l'eccellenza del processo di gestione e dei risultati conseguiti. Il Premio è rivolto a tutte le imprese e lavoratori, aderenti all'Ente bilaterale Fislas, e viene assegnato a tre aziende e tre lavoratori che si sono distinti; con apposito bando saranno definiti le modalità e le procedure di attuazione di tale premio.

TITOLO VII
PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 21: PREVIDENZA E ASSISTENZA
(Rif. Art. 58 del CCNL)

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. 22: TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI

Relativamente all'applicazione nel settore agricolo delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità, della paternità e per i congedi parentali si applicano le vigenti disposizioni di legge ed in particolare la Legge 8 marzo 2000, n.53, il Testo unico approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 e successive modifiche e integrazioni (decreto legislativo 23 aprile 2003, n.115 - circolare INPS n.8 del 17 gennaio 2003). Tale strumento legislativo è da intendersi esteso anche al personale a tempo determinato.
In aggiunta a quanto già contenuto dal CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti è prevista 1 giornata di permesso retribuito, frazionabile ad ore, per un minimo di 2 ore a giornata.

Art. 23: LAVORI PESANTI O NOCIVI
(Rif. Art. 67 del CCNL)

I datori di lavoro dovranno sempre intraprendere tutte le misure generali di tutela previste dalle vigenti normative sul miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute sul lavoro (D. Lgs. 81/2008, D. Lgs 106/2009 e ss. mm. Ii) oltre ad una adeguata informazione e formazione sui rischi e la sicurezza, nonché sulle misure e le attività di protezione e prevenzione. Per i lavoratori che effettuano lavorazioni in vasche di acquacoltura e/o lavorazioni effettuate non in terraferma (gabbie a mare e sub) sarà riconosciuta una maggiorazione del 10 % su base oraria oltre la retribuzione tabellare vigente, così come previsto dall'art. 67 del CCNL, si procederà alla elaborazione di un elenco di " Lavori Pesanti", valido a livello provinciale, che saranno concordati preventivamente dai rappresentati dei datori di lavoro e rappresentati dei lavoratori e per i quali, se non già espressamente previsti , saranno concordate delle maggiorazioni retributive. Nell'ambito dei lavori che prevedono l'uso di Sostane Nocive, vista l'attuale normativa e in particolare il Reg. CE 1272/2008 CLP

(Classification, Labelling and Packaging), visto il TITOLO IX: SOSTANZE PERICOLOSE - CAPO I: PROTEZIONE DA AGENTI CHIMICI (artt. da 221s 231) del D.Lgs 81/08 e ss. mm e ii, si stabilisce che solo per le aziende che utilizzino sostanze pericolose e agenti chimici nocivi per le quali dal DVR (Documenti Valutazione Rischi) risulti un rischio Alto per la sicurezza e Rilevante per la salute, oltre a tutti gli adempimenti obbligatori per legge, si stabilisce che per i lavoratori che utilizzino, impieghino e manipolano prodotti nocivi e chimici con rischio alto e rilevante è stabilita la seguente riduzione dell'orario di lavoro: per ogni giorno nel quale sono eseguite tali lavorazioni fermo restando la corresponsione del salario per l'intera giornata è prevista:

- *riduzione di ore 1 di lavoro per lavori fini a 2 ore continuative*
- *riduzione di ore 1.40 di lavoro per lavori fino a 3 ore continuative*
- *riduzione di ore 2.20 di lavoro per lavori fino a 4.10 ore continuative.*

Art. 24: LAVORO MINORILE

Ai lavoratori minori di anni 18 si applicano le disposizioni previste dalla legge 977/67 modificata ed integrata dal D.Lgs. 4 agosto 99 n° 345.

Art. 25: CASSA INTEGRAZIONE SALARI
(Riferito all'art. 63 del CCNL)

I lavoratori a tempo indeterminato, nei periodi in cui sono in Cassa Integrazione Salari, l'azienda corrisponde un anticipo sulla relativa indennità di legge, da pagarsi mensilmente, pari al 50% del salario mensile di qualifica, ma comunque non superiore complessivamente alle spettanze dovute ad ogni singolo lavoratore per crediti di lavoro e differiti (indennità di anzianità, 13a e 14a mensilità, ferie maturate e non godute).

Il lavoratore restituirà tale somma all'azienda all'atto della riscossione di quanto dovutogli dall'Istituto erogatore.

In caso di inadempienza, o di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa o motivo, il datore di lavoro opererà la trattenuta di quanto anticipato e non restituito su quanto dovuto e spettante al lavoratore.

Resta fermo l'obbligo della azienda di corrispondere all'operaio in C.I.S. una integrazione dell'indennità di legge pari al 10% del salario, di cui all'art. 60 del CCNL.

TITOLO VIII
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI e RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 26: NORME DISCIPLINARI
(Riferito agli Artt. 77 - 78 del CCNL)

Le infrazioni disciplinari da parte del lavoratore danno luogo, a seconda della gravità delle stesse, all' applicazione dei seguenti provvedimenti conformemente alle procedure contrattuali e legislative vigenti in materia:

1. Multa sino all'importo di due ore di retribuzione al lavoratore:

a) che senza giustificato motivo si assenta dal lavoro, ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione;
b) che per negligenza arrechi lievi danni all' azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;
c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
d) che compia atti di lieve insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o dei suoi diretti rappresentanti che come tali siano conosciuti dai lavoratori;

2. Multe fino ad una giornata di lavoro al lavoratore:

a) che non osservi le disposizioni del datore di lavoro o chi per esso in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
b) in caso di recidiva o maggiore gravità nelle mancanze di cui al Punto 1) del presente articolo.

L'importo delle multe dovrà essere versato dal datore di lavoro, entro trenta giorni, alla cassa Extralegem dell'Ente Bilaterale per essere utilizzato nella finalità del predetto fondo.

Art. 27: DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI
(Riferito all'art. 74 del CCNL)

Ad integrazione di quanto previsto e contenuto nell'art. 71 del CCNL tra le parti firmatarie del presente Contratto si conviene quanto segue:

1) Motivi di licenziamento per giusta causa sono, a titolo esemplificativo i seguenti:

- *la grave insubordinazione nei confronti del datore di lavoro e dei suoi diretti rappresentanti nell'azienda, che come tali siano conosciuti dai lavoratori;*

- *la rissa o il passaggio alle vie di fatto all'interno dell'azienda;*
- *la condanna penale, con sentenza passata in giudicato per reati intenzionali che comportino uno stato di detenzione; nei casi di detenzione preventiva l'azienda potrà sospendere dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore per detto periodo;*
- *il danneggiamento doloso dei beni aziendali o dovuto a grave negligenza;*
- *il furto in azienda;*
- *l'assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi senza notificazioni;*
- *la sistematica presenza in azienda in stato di ubriachezza, anche dopo il richiamo scritto del datore di lavoro;*
- *n. 3 recidive nel biennio delle mancanze che abbiano dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.*

2) Motivi di licenziamento per giustificato motivo sono a titolo esemplificativo i seguenti:

- *la sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico e/o della superficie aziendale che impedisca il mantenimento dei preesistenti livelli occupazionali di personale a tempo indeterminato;*
- *la radicale modifica degli ordinamenti colturali, della organizzazione aziendale e degli allevamenti, che necessariamente comportino una riduzione di personale;*
- *la cessazione della attività agricola, fatto salvo quanto disposto dall'art. 70 del CCNL (trapasso di azienda) ed eventuali modifiche normative;*
- *l'adesione della impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio, qualora il personale dipendente non possa essere collocato nella nuova realtà produttiva;*
- *l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità attive lavorative, limitatamente ai genitori, figli, fratelli e sorelle, generi, nuore, cognati e nipoti, coniuge.*

La presente disciplina non si applica agli operai in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia salvo quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 22.12.81 n. 791 convertito nella L. 26.2.1982 n. 54 per i lavoratori che vogliono continuare a prestare la loro opera sino al raggiungimento dell'anzianità contributiva massima utile o, comunque, non oltre il compimento del 65° anno di età.

Art. 28: DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA
(Art. 73 del CCNL)

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

Art. 29: QUOTE SINDACALI PER DELEGA
(Riferito all'art. 88 del CCNL)

Le quote sindacali per delega, di cui all'art. 88 del CCNL vengono versate dalla azienda alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CPL nelle forme e nelle modalità contenute nella delega sottoscritta dal lavoratore interessato.

Art. 30: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
(Riferito all'art. 57 del CCNL)

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta all'operaio a tempo indeterminato o ex salariato fisso, per ogni anno di anzianità maturata presso la stessa azienda, una indennità pari a:

- *Giorni 5 all'anno sino al 30 settembre 1960*
- *Giorni 7 all'anno dal 1 ottobre 1960 al 30 settembre 1962*
- *Giorni 10 all'anno dal 1 ottobre 1962 al 30 settembre 1967*

A partire dal 1° ottobre 1967, la indennità di anzianità è prevista in:

a) 12 giornate lavorative, fino a tre anni di anzianità;
b) 14 giornata lavorative, da 3 a 6 anni di anzianità;
c) 16 giornate lavorative da 6 anni di anzianità in poi.

A partire dal 1° ottobre 1969, la indennità di anzianità è prevista in:

a) 14 giornate lavorative, fino a tre anni di anzianità;
b) 16 giornate lavorative, da 3 a 6 anni di anzianità;
c) 18 giornate lavorative, da 6 a 10 anni di anzianità;
d) 20 giornate lavorative, oltre 10 anni di anzianità.

- *Giorni 18 all'anno dal 1 agosto 1972 al 30 giugno 1974*
- *Giorni 25 all'anno dal 1luglio 1974 al 30 agosto 1976*
- *Giorni 26 all'anno dal 1 settembre 1976 al 31 maggio 1982*
- *Dal 1 giugno 1982 si applica la legge 287/82.*

Art. 31: TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI
(Riferito all'art. 68 del CCNL)

Le parti stipulanti il presente CPL premesso che il problema generale dell'ambiente di lavoro e della salvaguardia della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori va affrontato e risolto con estrema fermezza, concordano che devono essere messe in atto tutte le necessarie misure di prevenzione e difesa previste dal T.U. n.81 e successive modificazioni.

Art. 32: INTEGRAZIONE DI MALATTIA E INFORTUNIO SUL LAVORO E ANTICIPAZIONE SALARIALE
(Riferito all'art. 62 e 64 del CCNL)

Le integrazioni per i casi di malattia ed infortunio sul lavoro verranno corrisposti dal F.I.S.L.A.S. Ente Bilaterale per l'Agricoltura Pontina in conformità a quanto stabilito dagli artt. 62 e 64 del CCNL e secondo i regolamenti di gestione sul Fondo. Resta fermo l'obbligo dell'azienda a corrispondere all'operaio infortunatosi, sia a tempo indeterminato che determinato, ai sensi di legge, l'intera retribuzione per il giorno dell'infortunio ed il 60% della retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi. Agli operai a tempo indeterminato, in caso di malattia o di infortunio sul lavoro l'azienda corrisponderà, a decorrere dal 4° giorno, una anticipazione sulla relativa indennità di legge pari al 40% del salario di qualifica e per un periodo di 33 giorni nell'anno solare, anche non continuativi.
Tale anticipazione verrà corrisposta dal datore di lavoro con il periodo di paga immediatamente successivo all'evento.
Il lavoratore restituirà tale somma all'azienda all'atto della riscossione di quanto dovutogli dall'Istituto erogatore e, comunque, entro sei mesi dall'avvenuta anticipazione. In caso di inadempienza o di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa o motivo, il datore di lavoro opererà la trattenuta di quanto anticipato e non restituito su quanto dovuto e spettante al lavoratore. I lavoratori dell'Utb (ex Asfed) che intendono aderire alle prestazioni integrative dell'Extralegem (previa convenzione da stabilire con l'UTB in separata sede) possono farlo versando per intero la contribuzione prevista. Si conviene, altresì, di adeguare in modo automatico rispetto agli aumenti contrattuali, l'integrazione di malattia rispetto agli enti erogatori, compatibilmente alla disponibilità di cassa, fino al 100% del salario.
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 si impegnino a liquidare tali indennità entro un periodo massimo di tre mesi, ai sensi anche dell'intesa raggiunta dalle Organizzazioni Sindacali il 27 novembre 1991, e seguita dall'accordo con l'INPS.

Gli operai agricoli e florovivaisti provvederanno alla restituzione delle somme entro e non oltre 5 giorni dalla riscossione da parte degli istituti previdenziali dei relativi assegni, secondo la dichiarazione allegata.
Dichiarazione dell'operaio agricolo e florovivaista a tempo indeterminato per la restituzione alle aziende delle somme anticipate a titolo di malattia, infortunio e C.I.S.O.A**.**

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 C.I.S.O.A. si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo, entro e non oltre cinque 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 dall'INPS e dall'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 legata alla 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 trattamento di fine rapporto.

Data..... Firma del lavoratore/trice.....

Art. 33: LAVORO NOTTURNO
(Riferito all'art. 42 del CCNL)

In deroga a quanto previsto dal punto c) dell'art. 42 del CCNL le parti convengono di considerare lavoro notturno: dal 1° novembre al 30 aprile, quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo; dal 1° maggio al 31 ottobre: quello eseguito dalle ore 21 alle ore 5 del mattino successivo.

Art. 34: CASA E ANNESSI

Il datore di lavoro, ove ne abbia oggettiva possibilità, è tenuto ad offrire, a titolo di comodato, all'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e alla sua famiglia, una casa di civile abitazione e un appezzamento di terreno di adeguata superficie da destinare ad orto familiare sul quale potrà allevare e custodire animali di bassa corte e suini da destinare alla mattazione per uso familiare. In caso di cessazione del rapporto di lavoro la casa e terreno dovranno essere lasciati liberi entro 60 giorni. In caso di decesso del lavoratore la casa e il terreno dovranno essere lasciati liberi dai familiari entro 6 mesi dall'evento.

Art. 35: FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Rilevata la necessità di una diversa articolazione dell'orario giornaliero, tenuto conto delle necessità organizzative e produttive delle aziende si conviene che per un periodo massimo di 90 giornate all'anno, l'orario di lavoro potrà essere stabilito in 44 ore settimanali, con un massimo di 2 ore giornaliere, fermo restando la corresponsione della normale retribuzione mensile o giornaliera.

Il recupero di tale maggiore orario dovrà essere effettuato nel restante periodo dell'anno.

Se per la cessazione del rapporto o per altra causa il lavoratore non possa recuperare tale maggiore orario, allo stesso dovrà essere corrisposta per tali ore lavorate ed eccedenti le 39 ore settimanali la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

La presente disposizione potrà essere applicata a tutte le aziende con operai a tempo determinato e indeterminato, e avrà efficacia solo al momento della sottoscrizione di uno specifico accordo sindacale da stipularsi tra l'azienda, assistita dall'Organizzazione Professionale e le

Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del C.P.L.
Detto accordo dovrà individuare i predetti periodi. Il maggior orario di lavoro prestato al di fuori dei periodi di flessibilità concordati è da considerarsi lavoro straordinario.

Art. 36: MOLESTIE SESSUALI

La molestia sessuale è un atto di discriminazione e consiste in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato e che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborate al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui si rispetta la dignità di ognuno.

Art. 37: PREMIO PROVINCIALE DI PRODUTTIVITÀ (PPP)

Le parti concordano che la qualificazione del premio di produttività, sulla base di parametri di valutazione per ogni singola categoria merceologica, la raccolta e la verifica dei dati, nonché la dichiarazione di sussistenza (o meno) dell'incremento debba avvenire tra le parti firmatarie.

Art. 38: APPALTI

Le imprese agricole che intendono esternalizzare, mediante appalti, manodopera all'interno del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto.
In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.
L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva.
E' necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la

relativa certificazione (DURC).
L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo / extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del D.Lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione 5 Cfr. circolare INPS n. 126 del 16.12.2009 – compreso il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento – previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.
L'impresa agricola committente è tenuta altresì ad inviare comunicazione tramite pec all'ente Bilaterale FISLAS entro 48 ore dall'inizio dei lavori

- *Contratto di appalto;*
- *Documenti legale rappresentante della società committente e appaltatrice;*
- *Durc azienda appaltatrice*

Oltre ad avere la regolarità contributiva verso L'ente.
Dal presente testo normativo è escluso il contoterzismo agricolo svolto per lavorazioni agromeccaniche.

Art. 39: VENDITA DEI PRODOTTI SULLA PIANTA

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione al FISLAS Ente Bilaterale per L'Agricoltura Pontina, tale comunicazione ha anche lo scopo di monitorare e valutare l'entità di tale pratica ai soli fini statistici e con la possibilità di procedere ad eventuali attività di supporto mediante il FISLAS; le aziende agricole devono comunicare entro il 30 gennaio dell'anno successiva all'evento, l'entità e la tipologia di prodotto venduto in campo. Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 6, legge 31.3.1979, n. 92). Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente CPL della **Provincia di Latina.**

STATUTO



Fislas

Fondo Indennità Salariati Lavoratori Agricoli Subordinati

STATUTO F.I.S.L.A.S. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA PONTINA

Art. 1 - Costituzione e denominazione

In applicazione degli artt. 6,7,8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti stipulato il 25.05.2010 e dell'art.3 del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato il 10.10.2012 tenuto conto della legge n.30/2003 e del d.lg. 276/2003 è costituito, per iniziativa delle organizzazioni datoriali e sindacali agricole il F.I.S.L.A.S. Ente Bilaterale per L'agricoltura Pontina

Art. 2 - Sede e durata

L'ente bilaterale ha sede in Latina ed opera senza fini di lucro, secondo le norme di diritto privato ai sensi dell'art. 36 del Codice Civile. La sua durata è stabilita senza prefissione di termini.

Art. 3 - Finalità e scopi

L'ente Bilaterale ha i seguenti scopi:

A. integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della provincia di Latina;

B. riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore dei lavoratori agricoli della provincia di Latina;

C. osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della provincia di Latina anche con riferimento alle pari opportunità;

D. promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori della provincia di Latina;

E. promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nella provincia di Latina;

F. effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;

G. riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dall'art. 3 del contratto provinciale di lavoro;

H. esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per l'attuazione dei suoi scopi l'ente può aderire ed essere affiliato alle Organizzazioni Sindacali di categoria al fine di promuovere e concorrere alle iniziative delle stesse nell'ambito dei compiti istituzionali.

Per il raggiungimento dei propri scopi, l'Ente Bilaterale potrà dotarsi di strutture operative.

Art. 4 - Patrimonio

Il patrimonio dell'ente Bilaterale è costituito da:

a) contributi previsti dal Contratto provinciale di lavoro;

b) contributi, liberalità od erogazioni da chiunque disposti;

c) ogni altra eventuale entrata.

Art. 5 - Finanziamento

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale per quanto riguarda i punti a e b dell'art.3 è costituito da un contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori nella misura globale dello 0,75%, di cui il 50% a carico dei datori di lavoro e il 50% a carico dei lavoratori per ogni giornata di effettivo lavoro accertata ai fini dei contributi e da calcolarsi sulla retribuzione effettiva lorda per gli operai a tempo indeterminato e sul salario medio giornaliero convenzionale per gli operai a tempo determinato. La quota a carico dei lavoratori viene detratta dal salario giornaliero ed è riportata in deduzione nelle tabelle salariali in vigore.
La contribuzione per il finanziamento della gestione dell'Ente Bilaterale dell'Agricoltura Pontina, è costituito da un contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori nella misura globale dello 0,40% di cui lo 0,30% a carico dei datori di lavoro e lo 0,10% a carico dei lavoratori, da calcolarsi sulla retribuzione effettiva lorda per gli operai a tempo indeterminato e sul salario medio giornaliero convenzionale per gli operai a tempo determinato.

Art. 6 Oneri derivanti dalle prestazioni di carattere contrattuale

Allo scopo di far fronte agli oneri derivanti dalle prestazioni di carattere contrattuale che le Organizzazioni contraenti, firmatarie dei Contratti ed Accordi Provinciali di lavoro per i lavoratori agricoli dipendenti, che svolgono a favore ed a tutela dei componenti di dette categorie e dei corrispondenti datori di lavoro in applicazione di leggi, di regolamenti e contratti, è istituito per le aziende agricole e i lavoratori, un contributo per l'assistenza contrattuale nella misura dello 0,75% per ogni giornata di lavoro accertato, di cui il 50% a carico dei datori di lavoro e il 50% a carico dei lavoratori da calcolarsi sulla retribuzione effettiva lorda per gli operai a tempo indeterminato e sul salario medio giornaliero convenzionale per gli operai e tempo indeterminato. Il gettito del contributo sopra descritto è destinato alle Organizzazioni Sindacali contraenti, suddiviso come appresso:

- 50% ai Sindacati dei Datori di Lavoro

- 50% ai sindacati dei Lavoratori

Art. 7 - Modifiche della contribuzione

Qualora il gettito dei contributi di cui al precedente art.4 detratte le spese di gestione, risulti insufficiente per l'erogazione delle prestazioni assistenziali integrative di cui alla lettera a) dell'art.3 e per lo svolgimento delle altre attività previste dal medesimo art.3,

le Organizzazioni Istitutive promuoveranno una modifica delle corrispondenti disposizioni dei Contratti collettivi al fine di ricondurre ad equilibrio il rapporto fra entrate contributive e spese per prestazioni.

Art. 8 - Esercizio Sociale

L'esercizio dell'Ente si chiude al 31 dicembre di ogni anno.
Entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio il Comitato di Gestione redige ed approva il conto consuntivo, che viene comunicato a tutte le Organizzazioni promotrici.

Per la gestione dei trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio di cui all'art.3 lettera a). l'Ente deve tenere una contabilità separata con evidenza delle quote di contribuzione destinate allo scopo e delle relative spese di prestazione.

Art. 9 - Responsabilità

Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura della provincia di Latina promuovono la costituzione e l'attività dell'Ente nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi nelle categorie di appartenenza.
Esse non sono responsabili, né direttamente, ne indirettamente, della gestione e amministrazione dell'Ente Bilaterale e degli atti da questo adottati o dei provvedimenti assunti, né sono altresì responsabili degli atti compiuti dai propri designati nell'esercizio delle loro funzioni in seno dell'Ente Bilaterale. Esse sono altresi escluse da ogni e qualsiasi forma di rappresentanza diretta dello stesso, essendo la loro funzione esclusivamente finalizzata ad attuare precise norme contrattuali.

Art. 10 - Organi

Sono organi dell'Ente:

a) il Comitato di Gestione;
b) il Presidente;
c) il Collegio Sindacale.

Art. 11 - Comitato di Gestione

L'amministrazione e la gestione dell'Ente nonché l'accertamento dei requisiti e delle condizioni per la spettanza delle prestazioni assistenziali e l'erogazione delle medesime spettano ad un Comitato di gestione, composto da 12 (dodici) membri di cui 6 (sei) in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 (sei) in rappresentanza dei lavoratori, designati rispettivamente, da Fai Cisl Latina, Flai Cgil Latina, Uila Uil Latina e da Confagricoltura Latina, Coldiretti Latina, Cia Latina.

Essi durano in carica 3 (tre) anni e possono essere riconfermati.

Nella sua prima riunione il Comitato di gestione nomina, nel suo seno, il Presidente e il vice Presidente su proposta delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori. Qualora, per qualsiasi motivo, venga a mancare uno dei componenti del Comitato, l'Organizzazione Sindacale, che lo aveva designato indica un nuovo membro, che resterà in carica sino a scadenza degli altri componenti.

Mancando oltre la metà dei componenti, si intendono decaduti tutti i membri del Comitato, che dovrà essere ricostituito per intero.
Il Comitato di gestione delibera tutti gli atti utili o necessari al conseguimento degli scopi della Cassa o dell'Ente essendo munito, a tal fine, di ogni potere sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione.
In particolare, il Comitato di gestione delibera in merito:

a) alle linee programmatiche della attività istituzionali e della gestione dell'Ente;
b) all'elezione, fra i propri membri, del Presidente e del Vice Presidente;
c) alle modalità di riscossione dei contributi di cui all'art.5 e all'art.6;
d) all'approvazione del conto consuntivo e del preventivo;
e) alle eventuali Modifiche delle prestazioni in relazione all'andamento della gestione ed al prevedibile utilizzo delle stesse da parte degli iscritti;
f) alla decisione su eventuali ricorsi in materia di spettanza delle prestazioni;
g) ad eventuali temporanei investimenti delle disponibilità;
h) in generale, a tutte le materie relative alla corretta gestione dell'Ente.

Spetta altresì al Comitato di gestione di approvare:

i) regolamenti relativi alle modalità ed alle procedure di erogazione delle prestazioni assistenziali integrative e delle altre eventuali prestazioni;
l) qualsiasi modifica al presente Statuto;
m) lo scioglimento dell'Ente.

Art. 12 - Deliberazioni

Il comitato di gestione si riunisce almeno una volta al mese. Le riunioni sono convocate dal Presidente a mezzo avviso scritto, anche tramite posta elettronica, da spedire almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza e, nei casi di urgenza, con un preavviso di almeno tre giorni. L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno, ed ora della riunione e degli argomenti da trattare. Non è ammessa delega di rappresentanza i componenti il Collegio Sindacale hanno diritto di intervento alle riunioni del Comitato e devono essere convocati. Per la regolare costituzione del Comitato e la validità delle sue deliberazioni sono necessari la presenza ed il voto favorevole della maggioranza dei suoi componenti. Per le deliberazioni di cui alle lettere i), l) ed m) dell'art.11 è necessario il voto favorevole di almeno 9 (nove) membri del Comitato di gestione.

Art. 13 - Presidente

Il presidente, eletto dal comitato di gestione fra i suoi componenti, dura in carica 3 (tre) anni e può essere riconfermato.

Il Presidente:

ha la rappresentanza legale dell'Ente e, previa delibera del Comitato di gestione, può nominare procuratori delegati per il compimento di singoli atti o di intere categorie di atti;

convoca e presiede il Comitato di gestione;

cura e segue l'attività complessiva dell'Ente accertandone la conformità alle leggi, ai contratti collettivi, al presente Statuto ed ai regolamenti approvati dal Comitato di gestione.

Art. 14 - Collegio dei sindaci

Il Collegio dei sindaci è composto da 3 (tre) membri effettivi di cui uno con funzioni di Presidente designato congiuntamente dalle Parti datoriali e sindacali tra i soggetti iscritti all'albo dei Revisori dei Conti. I restanti componenti sono designati pariteticamente dalle Organizzazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

I sindaci durano in carica 3 (tre) anni e possono essere riconfermati.

Il Collegio dei Sindaci esercita le funzioni di controllo secondo le norme contenute nel Codice Civile, in quanto applicabili. In particolare il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione della Cassa o dell'Ente, vigila sull'osservanza delle leggi, dei contratti collettivi, delle norme statuarie e regolamentari, accerta la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; redige apposita relazione sul conto consuntivo da presentare al comitato di Gestione. Il Collegio dei Sindaci accerta altresì, almeno ogni sei mesi, la consistenza di cassa e l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà della Cassa e dell'Ente.

I Sindaci possono procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo e possono richiedere notizie riguardanti l'andamento della gestione e determinate operazioni. Il Collegio redige verbale di tutte le riunioni e ispezioni.

I verbali sono trascritti nel libro del Collegio dei Sindaci.

Art. 15 - Scioglimento

In caso di scioglimento dell'Ente il Comitato di gestione nomina uno o più liquidatori determinandone i poteri.

Ultimata la liquidazione, il patrimonio residuo della Cassa o dell'Ente sarà devoluto alla promozione di iniziative tese al miglioramento del trattamento assistenziale, delle condizioni di vita e di sicurezza dei lavoratori agricoli della provincia di Latina.

ALLEGATI



Fislas
Fondo Indennità Salariati Lavoratori Agricoli Subordinati

Allegato n.1

ALLEGATO ACCORDO QUADRO PER FAVORIRE L'INSERIMENTO E LA STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI LATINA AVENTE COME TITOLO:

CONTRASTO AL CAPORALATO E STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI

In provincia di Latina oltre il 40% degli operai agricoli a tempo determinato iscritti negli elenchi anagrafici pubblicati dall'INPS sono contrattualizzati per un numero di giornate annue inferiore a 50. Si tratta di un dato che appare anomalo nelle sue dimensioni e che potrebbe rappresentare un indizio di possibili irregolarità nella denuncia delle giornate di lavoro, con conseguente danno per il lavoratore agricolo dal punto di vista retributivo, contributivo ed assistenziale.

La recente Legge per l'emersione dei lavoratori stranieri irregolari consente ai datori di lavoro di contrattualizzare e regolarizzare in particolare lavoratori extracomunitari

Bisogna dunque evitare che nei confronti di questo nuovo flusso di lavoratori siano applicate condizioni contrattuali non in linea con le previsioni del CCNL e del CPL per i lavoratori agricoli e florovivaisti. Proprio per queste motivazioni, nell'ambito del rinnovo del CPL di Latina, si rende necessaria la definizione di un accordo tra le parti nel contrastare i fenomeni di sfruttamento del lavoro agricolo che si inserisca positivamente nell'ambito delle difficoltà generali del settore e nella necessità di salvaguardare il delicato equilibrio del mercato del lavoro agricolo caratterizzato dalle esigenze di flessibilità imprenditoriale tipiche del settore e il mantenimento delle prerogative previdenziali e assistenziali conquistate nel corso degli anni a favore dei lavoratori agricoli.

Le parti sociali, quindi, hanno ritenuto e ritengono indispensabile definire un accordo che, nello stabilire per alcune tipologie di lavoratori e per un tempo limitato dei salari speciali dedicati, comunque superiori alle retribuzioni minime di Area previste dal CCNL.

Questo accordo ha l'obiettivo di voler favorire un percorso virtuoso di inserimento e stabilizzazione dei lavoratori in agricoltura che, pur mantenendo le caratteristiche prettamente stagionali, garantisca stabilità e continuità ai lavoratori coinvolti.

Le parti concordano dunque di introdurre, per la durata del presente contratto, due distinte tipologie di tariffe con lo scopo di mantenere l'equilibrio socio-economico del settore, di favorire un ordinato processo di inserimento della nuova manodopera agricola e di garantire ai lavoratori interessati un livello di reddito adeguato attraverso la retribuzione percepita.

TARIFFE SPERIMENTALI

A) TARIFFA DI INSERIMENTO LAVORATIVO
Riservata alle aziende che contrattualizzano dei lavoratori, con la qualifica di operaio comune - terza area contrattuale, che non hanno avuto un rapporto di lavoro in agricoltura inferiore a 10 giornate. Tale requisito deve essere documentato tramite la presentazione del Modello C2 Storico, ovvero con estratto conto contributivo aggiornato.

Durata massima
2 anni, di cui il 1° anno con garanzia di almeno 51 giornate di lavoro ed il 2° anno con garanzia minima di almeno 78 giornate.

ORA ORDINARIA € 7,20
GT ORDINARIA (6 ore e 30 minuti) € 46,80

La tariffa di inserimento potrà essere stipulata al massimo per due anni nei confronti di un singolo lavoratore.

B) TARIFFA DI STABILIZZAZIONE LAVORATIVA
Riservata alle aziende che contrattualizzano dei lavoratori con la qualifica di operaio comune - terza area contrattuale, a cui viene assicurata una garanzia occupazionale non inferiore ad un numero di giornate definite.
Tale tariffa può essere applicata anche ai lavoratori che hanno concluso positivamente il percorso biennale di inserimento lavorativo di cui al punto precedente, e a quei lavoratori che mediamente non abbiano superato le 140 giornate nel triennio scorso. Tale requisito deve essere documentato tramite la presentazione del Modello C2 Storico, ovvero con estratto conto contributivo aggiornato. I contratti di lavoro dovranno essere redatti conformemente al fac simile “schema di contratto” allegato.

Durata massima
2 anni con garanzia occupazionale di almeno 102 giornate di lavoro e i successivi anni fino alla scadenza del presente accordo con garanzia minima di almeno 156.

ORA ORDINARIA € 8,61
GT ORDINARIA (6 ore e 30 minuti) €55,96

LE TARIFFE DI INSERIMENTO E DI STABILIZZAZIONE CONTENGONO GIÀ IL CALCOLO DELL’AUMENTO CONTRATTUALE PARI ALL’1,80%

Le Parti convengono che il numero delle giornate minime previste dalla tariffa di inserimento e dalla tariffa di stabilizzazione può essere raggiunto con le giornate lavorate anche attraverso più aziende associate che abbiano definito accordi di assunzioni e/o contratti di rete.
I datori di lavoro che intendono applicare le tariffe di cui al presente accordo, devono presentare comunicazione con apposita modulistica, che si allega al presente accordo, all'Ente Bilaterale Fislas della provincia di Latina attraverso posta elettronica certificata.
Avendo carattere di eccezionalità, inseriti in un contesto di misure drastiche alla lotta al caporalato e emersione del lavoro nero, tali interventi potranno mostrare la loro efficacia e definirsi positivi qualora siano stati raggiunti almeno i seguenti obiettivi:

- *Aumento generale del numero di giornate annue certificate dall'Inps*
- *Aumento delle giornate totali lavorate nell'anno nella singola azienda*
- *Aumento del numero totale dei lavoratori iscritti negli elenchi anagrafici della provincia*
- *Diminuzione del numero degli operai agricoli a tempo determinato contrattualizzati per un numero di giornate inferiori a 50, rispetto l'anno precedente*

Gli obiettivi fissati dal presente accordo saranno oggetto di monitoraggio semestrale e di verifica annuale. Alla data del 30/11 di ogni anno le Parti concordano di incontrarsi per valutarne gli effetti tramite un controllo incrociato dei dati pervenuti all'Ente Bilaterale. Le parti, nel dargli proseguo, si riservano la possibilità di apportare possibili correttivi qualora l'attuazione non risulti in linea con gli obbiettivi prefissati.

Nel caso in cui nel corso dello svolgimento del contratto, a seguito del controllo effettuato dalle parti venissero riscontrate anomalie o il datore di lavoro non garantisca il numero minimo di giornate, decadrà la possibilità di applicare le tariffe di cui al presente accordo e in tal caso verrà integrata la contribuzione e la retribuzione secondo le tariffe ordinarie previste dal CPL di Latina per i lavoratori interessati.
Il datore di lavoro che intende contrattualizzare dei lavoratori in applicazione del presente accordo, dovrà essere iscritto all'Ente Bilaterale Fislas e dovrà essere in regola con la contribuzione complessivamente prevista al fine di garantire ai propri dipendenti il godimento delle prestazioni erogate dall'Ente e la sua piena operatività nell'ambito delle sue attività di rappresentanza del settore.

Il Fislas provvederà ad istituire apposito servizio per garantire la ordinata gestione delle comunicazioni aziendali e il monitoraggio della effettiva corretta applicazione dell'accordo.
L'Ente Bilaterale richiederà un incontro alle amministrazioni preposte al fine di concordare insieme a loro le modalità applicative per la corretta gestione del presente Accordo.

ADESIONE CONTRATTO CPL LATINA TARIFFE SPERIMENTALI

Il/la sottoscritto/a …… titolare/legale rappresentante dell'azienda ……

……..

con sede legale in …… Via ……..

C.F./P.IVA …… N. Cida Inps …… in proprio / in solido con le aziende (indicare ragione sociale, C.f./ P.iva n. Cida delle aziende associate o in rete d'impresa), aderisce alle tariffe sperimentali di ingresso/stabilizzazione di cui al Contratto Provinciale di Latina sottoscritto il 05.05.2021, garantendo le giornate occupazionali previste dalla tariffa sopra citata nei limiti e nell'osservazione delle disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro e di sicurezza consapevole che, qualora non vengano rispettati i presupposti indicati per l'applicazione delle tariffe sperimentali dallo stesso Cpl, decadranno le agevolazioni e dovrà essere integrata la contribuzione e la retribuzione secondo le tariffe ordinarie previste dal CPL di latina per i lavoratori interessati.

Luogo e Data…… , ……

Timbro e Firma

CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE A TEMPO DETERMINATO

Oggi ___/____/_____presso gli uffici dell'Azienda _____

_____

sita in _____(LT) in Via _____

N° _____

TRA

l'Azienda_____con sede in _____

(LT) Via _____N°_____ ,

nella persona del sig. _____, nato a

_____, il _____/_____/_____e residente in

_____ via _____, N°_____

e

il lavoratore signor....., nato a .....

.....il .....C.F. .....

residente a .....in via.....

.....

- visto quanto contenuto nel C.C.N.L. per gli operai agricoli del 19 giugno 2018;
- considerato quanto previsto dal C.P.L. della provincia di Latina del 05 maggio 2021

si concorda quanto segue:

il signor .....

viene assunto con rapporto a tempo determinato, ai sensi dell'art.22, lettera c) del C.C.N.L. vigente con decorrenza dal ..... e fino alla data

del ....., con il compito di svolgere le seguenti mansioni: _____

_____

- il contratto di lavoro avrà le seguenti caratteristiche:

- qualifica: Comune Livello (primo inserimento)
- (stabilizzazione)
- luogo di lavoro:_____(LT)

  Via _____
- n. gg. di lavoro previste: _____
- 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 di impedimento oggettivo: dal ..... al .....;

Al lavoratore sono assicurate, conformemente alle norme contrattuali di settore previste in caso di avviamento al lavoro per fase lavorativa, chiamate al lavoro per tutta la durata della fase e per l' orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l' attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche e/o forza maggiore e comunque altre motivate ragioni non imputabili all'Azienda. E' previsto un periodo di prova pari a giorni due lavorativi, ai sensi dell'art.15 del vigente C.C.N.L.. Per quanto concerne il trattamento economico, le Parti si impegnano ad applicare il Contratto Provinciale di cui sopra, nei vari momenti vigente, conformemente alla qualifica come sopra indicato. Per quanto non contemplato dal presente atto, si intendono sempre applicabili le norme di cui ai vigenti Contratti Collettivi Nazionale e Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti.

L' Azienda **il lavoratore**

Allegato n.2

VERBALE DI ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO TRA LE IMPRESE DI MANUTENZIONE, SISTEMAZIONE E CREAZIONE DEL VERDE PUBBLICO E PRIVATO E I LORO OPERAI

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana

la Confederazione Nazionale Coldiretti

la Confederazione Italiana Agricoltori

e

la Flai-Cgil

la Fai-Cisl

la Uila-Uil

premesso

- che l'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti prevede che *"le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 90 e 91 del presente contratto)*[1] *, per i quali - ferma restando l'applicazione del presente CCNL - definire un accordo collettivo"*;

- che in data 22/10/2014 le organizzazioni Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Fai-Cisl e Uila-Uil hanno sottoscritto un accordo per la risoluzione

[1] Cfr. articoli 92 e 93 del presente CCNL

del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 26 aprile 2006 per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

- che le Parti ravvisano l'esigenza di disciplinare in modo adeguato i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai;

- che le Parti, per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva, intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di disciplinare con il presente Accordo - che fa parte integrante del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti ed è ad esso allegato - i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato ed i loro operai.

A tali rapporti di lavoro si applica con effetto dal 1 gennaio 2015 il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, e segnatamente le norme relative agli operai florovivaisti, salvo quanto qui di seguito specificatamente previsto.

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente accordo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata, che svolgono, in via esclusiva, lavori e servizi di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private, di imboschimento, nonché lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria, forestale e del territorio e gli operai da esse dipendenti.

In particolare, il presente accordo si applica, a titolo esemplificativo, alle imprese che svolgono lavori e servizi di progettazione, costruzione e manutenzione di:

- *aree a verde pubblico e privato, compreso l'arredo urbano e il patrimonio forestale;*

- *opere per la difesa del territorio e l'eliminazione del dissesto idrogeologico;*

- *impianti irrigui, idraulici e di illuminazione nelle aree verdi;*

- *opere ambientali e in ambito fluviale, di sistemazione idraulica e bonifica, nonché attività agli stessi complementari.*

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che il presente accordo è applicabile limitatamente alle imprese che, svolgendo esclusivamente attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, non sono considerate agricole, pur avendo gli operai addetti alle citate attività inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo ai sensi dell'art. 6 lettera e) della legge n. 92/1979.

Art. 2 Cessazione di appalto

L'azienda cessante è tenuta a comunicare eventuali esuberi alle parti contrattuali territoriali e all'azienda subentrante, affinché quest'ultima, in caso di nuove assunzioni legate all'appalto stesso, possa fare ricorso, di preferenza, a quegli stessi lavoratori.

Le aziende informeranno le rappresentanze sindacali aziendali/rappresentanze sindacali unitarie sulla tipologia, sulla modalità e sulla tempistica dei contratti di appalto.

Art. 3 Classificazione del personale

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori sono inquadrati secondo la classificazione degli operai florovivaisti contenuta nell'art. 31, rubricato "Classificazione", del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Conseguentemente la classificazione degli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato è così stabilita:

AREA 1A

Livello "a" – ex specializzato super

- *tecnico in grado di strutturare e costruire impianti irrigui e di regime delle acque di superficie in ogni particolare e in ogni situazione, nonché ogni montaggio idraulico ed elettrico;*

- *potatore di alberi in grado di operare con capacità di pianificazione del cantiere di potatura e in possesso di complete conoscenze agronomiche delle diverse tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;*

- *giardiniere specialista in possesso di complete conoscenze per affrontare e risolvere ogni problema di manutenzione delle diverse tipologie di aree verdi (giardini, parchi, aree boschive, ecc.) e in grado di interpretare disegni e planimetrie di progetto dandone pratica esecuzione nella realizzazione di aree verdi;*

- *operatore in possesso di complete conoscenze tali da consentirgli l'esecuzione di progetti di rinaturazione e di manutenzioni ordinarie e straordinarie di silvicoltura;*

- *conduttore meccanico che, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.*

Livello "b" - ex specializzati

- *potatore di alberi in possesso di buone conoscenze agronomiche delle tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;*

- *giardiniere in grado di operare secondo le regole agronomiche/ paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso;*

- *meccanico in grado di mantenere il parco macchine e le attrezzature dell'azienda;*
- *conduttore patentato di autotreni, automezzi e macchine operatrici.*

AREA 2A

Livello "c" - ex qualificati super

- *operaio in grado di provvedere agli scavi, alla stesura di tubi e di cavi, ad ogni montaggio idraulico, a montaggi elettrici in bassa tensione, a riparazioni su impianti esistenti, alla sistemazione di irrigatori in funzione del verde sia nelle situazioni semplici e sia sulla base di un progetto;*

- *giardiniere manutentore in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi;*

- *operaio in grado di eseguire opere di ingegneria naturalistica – regimazione delle acque, quali opere in legno (viminate, palizzate, ecc.) e in pietra (gabbionate, scogliere, ecc.), idrosemine, piantagioni ed opere.*

Livello "d" - ex qualificati

- *potatore di arbusti, siepi e sarmentose in grado di operare secondo le tecniche agronomiche, nonché di effettuare potature su alberi seguendo le indicazioni fornitegli;*

- *giardiniere generico in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi;*

- *conduttore di piccoli mezzi meccanici.*

AREA 3A

Livello "e" - ex comuni

- *operaio in grado di eseguire le operazioni più semplici (scavi, stesura di tubi, montaggio di giunti, ricopertura e piantumazione, potatura, tosatura dei prati con macchine semplici, stesura e modellazione del terreno, ecc.), nonché di fornire supporto agli operai degli altri livelli di inquadramento.*

Art. 4 Trattamento economico e normativo

Agli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato che operano su una pluralità di territori e/o province, si applicano le disposizioni del contratto provinciale di lavoro della provincia in cui si trova la sede legale del datore di lavoro, ovvero di altra sede eventualmente individuata con specifico accordo sindacale aziendale.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti a livello aziendale.

Art. 5 Indennità e rimborsi spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro, 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, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Qualora invece sia previsto il rientro in giornata, al dipendente spetta inoltre una indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato. In tal caso, l'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro assegnato e va conteggiato dall'ora fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai lavoratori per i quali non è previsto il rientro giornaliero, limitatamente all'ipotesi in cui il posto di lavoro assegnato sia ubicato fuori dal Comune di alloggiamento in loco. In tal caso l'indennità giornaliera sarà proporzionale alla distanza tra il posto di lavoro assegnato e l'alloggiamento in loco.

Per i comandi a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro superiori ad un periodo continuativo di tre settimane, la contrattazione provinciale disciplinerà la materia dei rientri.
Il valore dell'indennità giornaliera di cui ai commi secondo e terzo è pari alle seguenti misure:

- *euro 8,00 fino a 15 chilometri;*
- *euro 11,00 oltre 15 e fino a 25 chilometri;*
- *euro 16,00 oltre 25 e fino a 40 chilometri;*
- *euro 26,00 oltre 40 chilometri.*

Al dipendente che – previa autorizzazione da rilasciarsi di volta in volta dal datore di lavoro o da un suo sostituto – usa il proprio mezzo per servizio, spetta un rimborso pari a 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Ai fine dell'applicazione della presente norma, per "sede abituale di lavoro" deve intendersi la sede dell'azienda o il cantiere di prima assunzione del lavoratore.

Le indennità e i rimborsi previsti dal presente articolo possono essere forfetizzati dalla contrattazione provinciale.

Norma transitoria

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro degli operai oggi disciplinati dal CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato del 26 aprile 2006 siano regolati, a decorrere dal 1o gennaio 2015, dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e dal presente Accordo ad esso allegato.

Restano salvi i trattamenti economici di miglior favore acquisiti alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Confagricoltura — Flai-Cgil

Coldiretti — Fai-Cisl

CIA — Uila-Uil

Allegato n. 2-bis

Verbale di Accordo

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana

la Confederazione Nazionale Coldiretti

la Confederazione Italiana Agricoltori

e

la Fai-Cisl

la Uila-Uil

premesso

- che le medesime Parti in data 26 aprile 2006 hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

- che, pur permanendo l'esigenza di disciplinare in modo adeguato i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e i loro dipendenti, le Parti - per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva - intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di procedere alla consensuale risoluzione del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siglato il 26 aprile 2006, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico, con effetto dal 31 dicembre 2014.

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro oggi disciplinati dal CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siano regolati, a decorrere dal 1o gennaio 2015, per i lavoratori con la qualifica di operaio, dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e dall' "Accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai" del 22 ottobre 2014 ad esso allegato.

Le Parti si impegnano a dare adeguata pubblicità al presente accordo affinché le aziende ed i lavoratori interessati possano essere adeguatamente informati.

Ferma restando la risoluzione del CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato siglato il 26 aprile 2006 e successive modifiche ed integrazioni, le Parti si impegnano a definire, entro il 31 dicembre 2014, un accordo per la disciplina collettiva dei rapporti di lavoro per i quadri e gli impiegati delle imprese di manutenzione del verde.

Confagricoltura

Fai-Cisl

Coldiretti

Uila-Uil

CIA

Allegato n. 3

Protocollo di intesa per un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività del settore agricolo

In data 6 luglio 2006, presso la sede di Confagricoltura in Roma, tra le seguenti organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo:

- *Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura);*
- *Confederazione Nazionale Coldiretti (Coldiretti);*
- *Confederazione Italiana Agricoltori (CIA),*
- *Flai-Cgil;*
- *Fai-Cisl;*
- *Uila-Uil,*

considerato

che lo scenario economico nazionale risulta caratterizzato da una prolungata difficile congiuntura con una crescita del Prodotto interno lordo (Pil) ancora modesta, con conti pubblici senza avanzo primario e con un rapporto debito pubblico-Pil sempre più preoccupante soprattutto se letto, come doveroso, all'interno delle vigenti regole europee e dell'affermato processo di globalizzazione dell'economia mondiale;

che l'accresciuta concorrenza dei paesi terzi determina una forte pressione competitiva che grava sull'agricoltura italiana ed europea;

che sul sistema produttivo rappresentato dalle imprese agricole continuano a gravare costi economici di produzione e appesantimenti burocratici e amministrativi che frenano la competitività delle aziende del settore primario;

che nel mercato del lavoro agricolo continuano ad essere presenti fenomeni distorsivi, quali quelli del lavoro sommerso e lavoro fittizio, che debbono essere adeguatamente combattuti così come rilevato e concordato dalle medesime parti nell'avviso comune per l'emersione del lavoro irregolare in agricoltura del 4 maggio 2004;

che permane la necessità, pur nel rispetto delle peculiarità del lavoro agricolo, caratterizzato da una forte componente stagionale, di favorire la stabilizzazione dell'occupazione, in linea con quanto indicato nel citato avviso comune;

che per migliorare l'occupazione in agricoltura occorre innalzare la qualità dell'offerta formativa al fine di assicurare ai lavoratori un livello di professionalità adeguato alle nuove esigenze di un mondo del lavoro in rapida evoluzione;

tutto ciò considerato, le Parti in epigrafe indicate

ravvisano

l'esigenza di definire delle sedi permanenti di confronto per individuare e convenire obiettivi comuni da perseguire anche in rapporto con le pubbliche istituzioni rispetto ai temi sopra evidenziati e a quelli che dovessero sopravvenire, e

convengono

di incontrarsi a richiesta di una di esse e comunque almeno una volta l'anno a livello nazionale per monitorare l'andamento complessivo del settore e decidere iniziative comuni di intervento;

di demandare a livello territoriale la definizione di analoghe iniziative.

Allegato n. 4

LINEE GUIDA PER LE EROGAZIONI DI SECONDO LIVELLO LEGATE ALLA PRODUTTIVITA'

Premessa

A partire dalla metà degli anni '90 la legislazione nazionale ha incentivato in vario modo le forme di retribuzione premiale disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, partendo dal presupposto che i premi di risultato, se ben congegnati, sono in grado di aumentare l'efficienza e la produttività aziendale.

Le risorse pubbliche destinate a questa forma di incentivazione – che si è concretizzata in sgravi contributivi e fiscali – sono nel tempo cresciute ed hanno assunto caratteri strutturali.

Del resto il recupero di efficienza del sistema produttivo rimane una priorità per il nostro Paese, considerato il gap esistente rispetto agli altri sistemi produttivi dell'Unione Europea. E l'agricoltura non fa eccezione.

Tutta la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività assegna un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva di secondo livello, giacché solo i premi regolati dai contratti aziendali o territoriali sono ammessi agli sgravi.

Nel nostro sistema negoziale, tuttavia, la contrattazione collettiva di secondo livello, che è territoriale, solo raramente è riuscita a prevedere erogazioni legate alla produttività, coi requisiti previsti dalla legislazione incentivante.

Nella maggior parte dei casi si è trattato di erogazioni difformi dal modello previsto dalla legge (e aventi natura di aumento retributivo) e che non danno diritto agli sgravi fiscali e contributivi correlati.

La scarsa diffusione delle erogazioni di produttività nell'ambito della nostra contrattazione provinciale è probabilmente dovuta anche all'oggettiva difficoltà di disciplinare a livello territoriale – e dunque in modo esteso per un numero rilevante di aziende con caratteristiche ed andamenti diversificati – modelli premiali concretamente misurabili ed effettivamente applicabili.

Di qui l'esigenza di predisporre delle linee guida che - ferma restando l'autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 2 del CCNL – possano essere utili a definire erogazioni di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Naturalmente trattandosi di linee guida le indicazioni fornite qui di seguito potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali.

Normativa

A livello normativo, a partire dal 1997, sono stati previsti sgravi contributivi e fiscali sul premio di risultato, con diverse disposizioni legislative. Da ultimo l'art. 4, commi 28-29 della legge 92/2012 (cd. Riforma Fornero) ha reso stabile il regime di sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007, relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività (per l'anno 2014 le relative disposizioni attuative sono contenute nel D.P.C.M. 14 febbraio 2014).

La normativa riconosce, in particolare, lo sgravio di 25 punti percentuali dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e lo sgravio totale dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, sulle erogazioni che presentino le seguenti caratteristiche:

- *siano previste dai contratti collettivi aziendali ovvero di secondo livello;*
- *siano incerte nella corresponsione o nell'ammontare;*
- *siano correlate alla misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti dal contratto collettivo come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.*

Allo stesso modo, il legislatore ha adottato, sin dal 2008, misure sperimentali di tipo fiscale per l'incremento della produttività del lavoro.

Da ultimo l'art. 1, c. 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013) ha disposto la proroga, per i periodi d'imposta 2013 e 2014, della speciale agevolazione fiscale (aliquota IRPEF sostitutiva del 10%) per le retribuzioni premiali erogate sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello.

Le relative disposizioni sono state attuate per l'anno 2013 con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.04.2013, e circolare n. 11/E del 30.04.2013 dell'Agenzia delle Entrate) e, per l'anno 2014, con D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (cfr. circolare n. 14 del 29.05.2014 del Ministero del Lavoro).

A differenza di quanto previsto per i benefici di tipo contributivo - per i quali le caratteristiche sono definite una volta per tutte dalla normativa citata - i criteri per l'applicazione delle agevolazioni fiscali vengono fissati annualmente. Sulla base dell'esperienza e della prassi applicativa pregressa, deve comunque ritenersi che le erogazioni che presentano le (stringenti) caratteristiche per beneficiarie delle agevolazioni contributive, rispondano di norma anche ai criteri stabiliti per la detassazione (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.04.2013).

Gli accordi relativi alle erogazioni premiali devono essere depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Aspetti contrattuali

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti, coerentemente con quanto indicato dal legislatore, all'art. 2, stabilisce che "*Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico. La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente*".

È evidente dunque la volontà del contratto nazionale di affidare al secondo livello di contrattazione la definizione di erogazioni legate alla produttività che abbiano quelle caratteristiche previste dalla legge (incertezza, misurabilità, etc.) per poter intercettare le agevolazioni di carattere fiscale e contributivo.

È il caso di precisare che si tratta di qualcosa di diverso rispetto alla normale definizione della dinamica salariale finalizzata alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, compito pure affidato, per il secondo biennio, ai contratti provinciali.

Le erogazioni premiali infatti - a differenza dei normali incrementi salariali - non sono finalizzate alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, bensì ad aumentare l'efficienza e la produttività aziendale. Esse dunque vengono riconosciute solo al verificarsi delle condizioni previste dal contratto.

Indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività

Le erogazioni legate ai risultati devono essere riconosciute in presenza di incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Le erogazioni possono essere previste anche distintamente per settore merceologico, al fine di facilitare l'individuazione di indicatori mirati e selettivi.

Per determinare tali incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, nel contratto provinciale devono essere individuati idonei indicatori di riferimento.

A mero titolo esemplificativo si elencano, qui di seguito, alcuni possibili indicatori di riferimento, con la relativa fonte:

- *valore della produzione agricola (fonte: Istituto Tagliacarne; INEA)*
- *prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali (fonte: Camere di Commercio);*
- *andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi e ricavandone le percentuali in più o in meno (fonte: Camere di Commercio);*
- *valore aggiunto agricolo ai prezzi di base (fonte: Camere di Commercio);*
- *livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorate, verificando gli scostamenti in aumento o in diminuzione e quantificandone le percentuali (fonte: INPS o ISTAT);*
- ...

Naturalmente è preferibile che vengano scelti almeno due degli indicatori sopra elencati, stabilendo anche il rapporto tra di loro.
È evidente che si tratta solo di un'elencazione esemplificativa e che altri parametri significativi potranno essere individuati dalle Parti a livello territoriale, determinando anche l'incidenza dei riferimenti sopra citati, sempreché si tratti di parametri certi e oggettivamente rilevabili.

Procedura

La verifica delle condizioni indicate dal contratto collettivo provinciale per la corresponsione del premio richiede - oltre all'acquisizione del dato ufficiale di riferimento - una complessa valutazione dei rapporti tra i diversi indicatori selezionati.

Sorge quindi la necessità di individuare una sede nella quale possano essere raccolti i dati ed effettuate le valutazioni necessarie.

La sede più opportuna, a nostro avviso, è quella dell'ente bilaterale territoriale, in cui siedono tutti gli attori della contrattazione.

A detto ente potrà essere demandata la raccolta e verifica dei dati, nonché la dichiarazione di sussistenza (o meno) dell'incremento di produttività, qualità o di altri elementi di competitività che determina la corresponsione dell'erogazione premiale.

Il premio di produttività territoriale, nel caso in cui le parti dichiarino la sussistenza degli elementi per la sua corresponsione, potrà essere erogato all'inizio dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato può competere sia agli operai assunti a tempo indeterminato che agli operai assunti a tempo determinato.

Casi di esclusione

L'individuazione di indicatori a livello territoriale, ancorché distintamente per settore merceologico, comporta l'inevitabile rischio di valutazioni di tipo medio e massivo che possono prescindere dal reale andamento delle singole imprese operanti nella provincia e/o nel settore merceologico di riferimento.

Sussiste quindi la necessità di individuare, preventivamente, dei casi oggettivi di esclusione dall'obbligo di corresponsione del premio, laddove ne scattino i presupposti, per le aziende che si trovino in determinate situazioni.

E così, a mero titolo di esempio, nei contratti provinciali potrà essere prevista l'esclusione dall'obbligo per le aziende:

- *rientranti nei territori in cui sia stato dichiarato dalle competenti autorità nazionali e/o territoriali lo stato di calamità;*
- *la cui produzione prevalente rientra in comparti produttivi per i quali è stato dichiarato, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, lo stato di crisi e/o lo stato di emergenza per rischio sanitario;*
- *in crisi interessate da processi di ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione nell'anno di riferimento, nonché da contratti di solidarietà di tipo difensivo;*
- *in fase di start-up per la durata di _____.*

Allegato n. 5

VERBALE DI ACCORDO

"Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura"

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele n. 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA Agricoltori Italiani

e

la FLAI-CGIL
la FAI-CISL
la UILA-UIL

congiuntamente "*le parti*"

Premesso

- che l'acquacoltura è l'attività economica organizzata, esercitata professionalmente, diretta all'allevamento o alla coltura di organismi acquatici che avviene attraverso la cura e lo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, in acque dolci, salmastre o marine;

- che le imprese che esercitano attività di acquacoltura ed i rispettivi lavoratori sono inquadrati a tutti gli effetti nel settore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c., come novellato dal D.lgs. n. 228/2001;

- che i rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e gli operai agricoli da esse dipendenti sono regolati dalla contrattazione collettiva agricola (art. 1, CCNL Operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018);

- che il contratto collettivo di lavoro prevede disposizioni specifiche per la materia dell'acquacoltura attraverso una delega alla contrattazione pro-

vinciale prevista agli artt. 34 (orario di lavoro), 35 (riposo settimanale) e 42 (lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli);

- che permane comunque la necessità di stabilire a livello nazionale ulteriori disposizioni che tengano conto delle specifiche modalità con le quali si svolge il lavoro nelle imprese che svolgono attività di acquacoltura

Considerato

- che ormai da tempo la normativa sull'allevamento e sulla coltura di organismi acquatici necessita di un coordinamento tra la contrattazione collettiva e le disposizioni in materia di acquacoltura, di navigazione, igiene e sanità, salute e sicurezza dei lavoratori durante il trasporto, e protezione degli animali;

- che la mancanza di tale regolamentazione combinata, crea da tempo alle imprese che si occupano di acquacoltura, una serie di dubbi, limiti e difficoltà in merito ad alcuni aspetti gestionali relativi all'attività lavorativa svolta dai propri operai agricoli;

- che le parti avvertono e comprendono l'esigenza di individuare le specificità del settore ed affrontare le problematiche esposte dalle imprese.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono

1) che sulle imbarcazioni asservite all'acquacoltura l'operaio agricolo può svolgere le attività tipiche dell'acquacoltura, comprese quelle connesse, nonché altre attività che siano comunque diverse da quelle riservate per legge al personale imbarcato;

2) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi alle trasferte (o missioni) del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, e in particolare le modalità di rimborso spese e la determinazione della relativa indennità, fatti sempre salvi i trattamenti di miglior favore – laddove esistenti – stabiliti a livello aziendale. A tal fine, si precisa che deve considerarsi "missione" o "trasferta", lo spostamento temporaneo del luogo di lavoro ad altro Comune sito al di fuori di quello dove viene abitualmente eseguita l'attività lavorativa;

3) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi all'attività di guardiania (vigilanza e custodia) diurna e notturna del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, con par-

ticolare riferimento all'organizzazione del lavoro e alle eventuali indennità economiche specifiche.

4) che i contratti provinciali possono disciplinare, nell'ambito della classificazione dei lavoratori agricoli, il corretto inquadramento professionale degli operatori agricoli dipendenti dalle imprese di acquacoltura che svolgono anche le attività proprie dell'Operatore Tecnico Subacqueo.

§§§§§

Le parti si impegnano ad avviare con le autorità competenti nel settore dei trasporti e della salute un dialogo finalizzato ad esporre le problematiche specifiche del settore e a trovare soluzioni condivise.

Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del presente accordo per definire eventuali modifiche o integrazioni con particolare riferimento alle questioni inerenti il trasporto degli organismi acquatici vivi.

p. la FLAI-CGIL
_____

p. la FAI-CISL
_____

p. la UILA-UIL
_____

p. la Confagricoltura
_____

p. la Coldiretti
_____

p. la CIA
_____

Allegato n. 6

VERBALE DI ACCORDO

"Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici"

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA-Agricoltori Italiani

e

la CONFEDERDIA
la FLAI-CGIL
la FAI-CISL
la UILA-UIL

Visto il D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 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;

considerato che le disposizioni contenute nel D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 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 degli 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 dei lavoratori per la sicurezza

Considerato che in base al 2° comma dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 "*in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*", le parti convengono:

a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA, (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;

b) in sede provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

2) Modalità di elezione

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

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

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

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

L'elezione si svolge a suffragio universale 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 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

3) Permessi retribuiti

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

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

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

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

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal 1° comma dell'art. 50 citato, lettere 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

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

- a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge. Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro. Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi incaricato.

- b) nei casi in cui il D.lgs. n. 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione, secondo le previsioni di legge.

- c) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare ove previsto il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, 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 rappresentanti per la sicurezza designati nei casi di cui al punto 1, lettera b) del presente accordo.

5) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

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

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

Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.
Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei rappresentanti alla sicurezza di cui alla lettere a) e b) del punto 1 del presente accordo, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

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

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

6) Riunioni periodiche

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

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

Della riunione viene redatto verbale.

7) Comitato paritetico nazionale

Il Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Comitato svolge compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 81/2008, in particolare:

- *promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;*
- *elaborando dati ed 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. 81/2008;*
- *elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;*
- *proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori agricoli;*
- *eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo.*

8) Comitato paritetico provinciale

Il Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Orientativamente tale Comitato ha i seguenti compiti:

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

9) Formazione ed informazione dei lavoratori

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

10) Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Allegato n. 7

LINEE - GUIDA PER LA RIORGANIZZAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DELLE CASSE *EXTRA LEGEM*

Il giorno 30 luglio 2012 in Roma tra

Confagricoltura, Coldiretti e CIA

e

Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22 settembre 2009 e del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, definiscono congiuntamente, con gli atti allegati, le linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse *extra-legem*/Enti bilaterali ed il relativo Statuto tipo.

Confagricoltura	Flai-Cgil
Coldiretti	Fai-Cisl
CIA	Uila-Uil

Premessa

La situazione degli enti ed organismi bilaterali esistenti a livello provinciale non è uniforme in quanto alcuni degli organismi bilaterali territoriali previsti dalla contrattazione collettiva o da accordi sindacali non sono stati effettivamente costituiti o, laddove costituiti, non assicurano sempre attività e/o prestazioni omogenee su tutto il territorio nazionale.

Occorre peraltro tenere presente che recenti innovazioni legislative hanno valorizzato in modo significativo la bilateralità, assegnando alle Parti Sociali la gestione di importanti funzioni sussidiarie, ed in alcuni casi addirittura sostitutive, di quelle pubbliche. A fronte del nuovo ruolo attribuito agli enti bilaterali, il legislatore ha avvertito l'esigenza di introdurre disposizioni normative che garantiscono una maggiore trasparenza nella gestione delle funzioni affidate a tali organismi.

Sussiste quindi la necessità, come sottolineato dal Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22/09/2009, di procedere al riordino ed alla valorizzazione degli enti ed organismi bilaterali esistenti, anche mediante il loro accorpamento, con l'obiettivo di una maggiore funzionalità ed efficacia delle attività ad essi demandata, nel rispetto del nuovo quadro normativo.

Stante la significativa articolazione territoriale del lavoro in agricoltura, l'azione di riordino non può che avviarsi a livello decentrato, in un quadro di riferimento unitario.

Ferma restando l'autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, si forniscono qui di seguito alcune indicazioni (linee-guida) utili per il riordino e la riqualificazione degli strumenti della bilateralità, in primis delle Casse extra-legem provinciali.

L'obiettivo è quello di dare vita ad un unico organismo bilaterale per ciascun territorio provinciale in cui unificare le funzioni attualmente distribuite nei diversi organismi e a cui attribuire anche nuovi compiti.

L'unificazione avverrà attraverso un ampliamento dei compiti attualmente affidati alle Casse extra-legem provinciali – e la loro contestuale evoluzione in Enti bilaterali agricoli provinciali – al fine di non disperdere il patrimonio di competenze e conoscenze consolidato nel tempo e di valorizzare e arricchire adeguatamente questa positiva esperienza.

Unitamente alle linee-guida si ritiene utile fornire uno schema di statuto-tipo che assicuri la rispondenza al dettato normativo ed una tendenziale omogeneità, nel rispetto dell'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione.

Natura giuridica

Le Casse/Enti bilaterali sono da considerarsi come una struttura organizzata (ente bilaterale) creata dalle associazioni datoriali e sindacali firmatarie della contrattazione collettiva di lavoro agricola al fine di attuare un interesse collettivo derivante dalla contrattazione.

La configurazione giuridica che le Casse/Enti bilaterali dovrebbero assumere è quella delle associazioni non riconosciute di cui agli articoli 36 e

seguenti del codice civile. Tra le norme che disciplinano questo tipo di associazioni merita di essere ricordata quella relativa alla responsabilità patrimoniale (art. 38 del codice civile) secondo la quale, sebbene le associazioni non riconosciute godano di autonomia patrimoniale, coloro che hanno agito in nome e per conto dell'associazione rispondono personalmente e solidalmente delle obbligazioni assunte dall'associazione medesima.

Modalità di costituzione

Sebbene la normativa, in linea generale, non imponga una particolare forma per la costituzione delle associazioni non riconosciute, appare senz'altro opportuno che l'atto costitutivo/statuto sia redatto in forma scritta.

Per conferire maggiore certezza e valore probatorio all'atto costitutivo/statuto, è opportuno che sia redatto in forma di atto pubblico con l'assistenza di un notaio.

Naturalmente le Casse già esistenti e regolarmente funzionanti possono limitarsi ad effettuare una modifica dello statuto attualmente in vigore, al fine di adeguarlo alle nuove esigenze, con particolare riferimento all'ampliamento dell'oggetto ed alla modifica della ragione sociale.

Qualora sussistano invece fondate ragioni di carattere organizzativo, gestionale o finanziario che rendano preferibile la costituzione di un nuovo ente bilaterale, le parti devono porre in liquidazione l'organismo pre-esistente, prevedendo una "sessione stralcio" che garantisca la continuità nella riscossione della contribuzione e nell'erogazione delle relative prestazioni, e contestualmente costituire un nuovo organismo bilaterale secondo lo statuto-tipo allegato chiaramente distinto dal precedente.

Nelle poche province ove ancora non esista la Cassa extra legem le parti possono senz'altro procedere alla costituzione dell'ente secondo lo schema di statuto-tipo.

Attività

Un'importante opportunità è rappresentata dalla possibilità per le Casse/Enti bilaterali di ampliare il proprio raggio d'azione attraverso lo svolgimento di ulteriori compiti e funzioni rispetto a quelli originariamente previsti (integrazione malattia e infortuni). In particolare, ai sensi dell'art. 8 del

vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti, i predetti organismi potranno svolgere le funzioni oggi demandate agli Osservatori provinciali, ai Comitati territoriali per la sicurezza, ai Centri di formazione agricola.

Potranno inoltre essere affidati alle Casse/Enti bilaterali nuovi compiti in linea con le previsioni delle nuove disposizioni legislative in materia di bilateralità quali, ad esempio, quelli previsti dall'Avviso comune del 16.09.2011 in materia di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative (convenzioni con le ASL e con i medici competenti, certificazione di opuscoli per la formazione/informazione dei lavoratori, etc.).

Al fine di allargare la platea delle imprese aderenti, potrebbe essere opportuno pubblicare sul web lo statuto e la modulistica.

Gli enti potranno dotarsi di apposita struttura per svolgere le funzioni previste dal contratto e dallo statuto. Le eventuali strutture dovranno ispirarsi a criteri di snellezza operativa e di economicità di gestione.

Contribuzione

La misura della contribuzione per il finanziamento delle Casse/Enti bilaterali deve essere determinata dal contratto collettivo provinciale di lavoro.

Tale contributo può essere, in sede contrattuale, accorpato in un'unica voce al contributo di assistenza contrattuale provinciale (CAC provinciale).

In tale ipotesi, le parti contrattuali provinciali, con separato accordo, determinano la specifica quota della predetta contribuzione da destinare al CAC provinciale e quella da destinare al finanziamento delle Casse/Enti bilaterali.

Nel medesimo accordo, le Parti devono distinguere - nell'ambito della contribuzione destinata alle Casse/Enti bilaterali - la quota finalizzata a finanziare le prestazioni integrative da quella finalizzata a finanziare "altre attività bilaterali". A tal fine le relative contabilità saranno separate.

Al fine di rafforzare l'obbligo contrattuale di versamento di tale contribuzione, il contratto provinciale può prevedere, nell'articolo relativo alla

retribuzione, una specifica disposizione in materia di welfare contrattuale – che confermi che le prestazioni erogate dalle casse rappresentano un diritto contrattuale – con la previsione di una quota aggiuntiva di retribuzione, integrativa di quella prevista dall'art. 49 del CCNL, dovuta dai datori di lavoro che non aderiscono al sistema di bilateralità territoriale e non corrispondono i relativi oneri.

Regime fiscale e previdenziale dei contributi

La quota di contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore alla Cassa extra legem provinciale per l'erogazione dei trattamenti di integrazione al reddito in caso di malattia ed infortunio, deve considerarsi - secondo i principi elaborati in materia dal Ministero delle Finanze (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n. 55/E del 4/3/1999) - come contribuzione assistenziale di carattere sociale. Essa infatti è obbligatoria ai sensi delle relative previsioni della contrattazione collettiva nazionale e provinciale e destinata ad integrare le indennità di legge in caso di malattia e infortunio.

Conseguentemente tale quota di contribuzione concorre a formare il reddito del lavoratore e deve essere soggetti all'imposizione fiscale ordinaria.

Sotto il profilo previdenziale, la quota di contribuzione a carico del lavoratore destinata al finanziamento delle indennità assistenziali integrative previste dalla contrattazione collettiva è assoggettata a contribuzione previdenziale e assistenziale ordinaria; mentre la quota a carico del datore di lavoro avente la medesima finalità e natura è assoggetta al contributo di solidarietà del 10% (D.lgs. n. 314/1997).

Trattamento fiscale delle indennità erogate

Per quanto riguarda invece il trattamento fiscale delle prestazioni erogate dalle Casse extra legem, la circolare ministeriale citata (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n. 55/E del 4/3/1999) precisa che esso debba essere determinato autonomamente in base ai principi generali che regolano l'imposizione fiscale sui redditi. In altre parole la loro assoggettabilità a tassazione dipende dalla riconducibilità, o meno, alle categorie reddituali previste dall'art. 6 del TUIR.

Pertanto se l'indennità erogata dalla Cassa di assistenza sociale rientra tra quelle sostitutive del reddito di lavoro dipendente, essa sarà assoggettata a tassazione con le necessarie modalità previste per il reddito che va a sostituire.

Al fine di evitare la doppia imposizione, il Ministero delle Finanze ha chiarito inoltre che l'importo dell'indennità sostitutiva del reddito da lavoro subordinato da assoggettare a tassazione deve essere diminuito della quota di contributi assistenziali che, per lo stesso periodo d'imposta, ha concorso a formare il reddito imponibile del percettore (cfr. paragrafo precedente). In altre parole dalle erogazioni in questione debbono essere detratti gli importi dei contributi destinati a finanziarle, versati nello stesso periodo di imposta ed assoggettati a tassazione.

Statuto della Cassa extra legem/Ente Bilaterale Agricolo Territoriale

Art. 1 - Costituzione e denominazione

In applicazione dell'art. … del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti stipulato il … e dell'art. … del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato il …, tenuto conto della legge n. 30/2003 e del D.lgs. 276/2003, è costituita/o, per iniziativa delle Organizzazioni datoriali e sindacali agricole, la Cassa o l'Ente Bilaterale denominata/o ..[2]

Art. 2 - Sede e durata

La Cassa o l'Ente ha sede in … ed opera senza fini di lucro, secondo le norme di diritto privato ai sensi dell'art. 36 del codice civile.
La sua durata è stabilita senza prefissione di termini.

Art. 3 - Finalità e scopi

La Cassa o l'Ente ha i seguenti scopi:

- **A.** integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della provincia di …….;
- **B.** riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore dei lavoratori agricoli della provincia di ……;
- **C.** osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della provincia di ….., anche con riferimento alle pari opportunità;
- **D.** promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori della provincia di …..;
- **E.** promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nella provincia di …..;
- **F.** effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;

[2] Si consiglia di mantenere la denominazione attuale, ad es. FIMI, con l'aggiunta della dicitura "Ente Bilaterela Agricolo Territoriale della Provincia di __"

- **G.** riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dall'art. ... del contratto provinciale di lavoro;
- **H.** esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per l'attuazione dei suoi scopi la Cassa o l'Ente può aderire ed essere affiliata/o alle Organizzazioni Sindacali di categoria al fine di promuovere e concorrere alle iniziative delle stesse nell'ambito dei compiti istituzionali. Per il raggiungimento dei propri scopi, la Cassa o l'Ente potrà dotarsi di strutture operative.

Art. 4 - Patrimonio

Il patrimonio della Cassa o dell'Ente è costituito da:
a) contributi previsti dal Contratto provinciale di lavoro;
b) contributi, liberalità od erogazioni da chiunque disposti;
c) ogni altra eventuale entrata.

Art. 5 – Modifiche della contribuzione

Qualora il gettito dei contributi di cui al precedente art. 4, detratte le spese di gestione, risulti insufficiente per l'erogazione delle prestazioni assistenziali integrative di cui alla lettera a) dell'art. 3 e per lo svolgimento delle altre attività previste dal medesimo art. 3, le Organizzazioni Istitutive promuoveranno una modifica delle corrispondenti disposizioni dei contratti collettivi al fine di ricondurre ad equilibrio il rapporto fra entrate contributive e spese per prestazioni.

Art. 6 - Esercizio sociale

L'esercizio della Cassa o dell'Ente si chiude al 31 dicembre di ogni anno. Entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio il Comitato di Gestione redige ed approva il conto consuntivo, che viene comunicato a tutte le Organizzazioni promotrici.
Per la gestione dei trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio di cui all'art. 3 lettera a), la Cassa/Ente deve tenere una contabilità separata con evidenza delle quote di contribuzione destinate allo scopo e delle relative spese per prestazioni.

Art. 7 - Responsabilità

Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura della provincia di ... promuovono la costituzione e l'attività della Cassa o dell'Ente nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi nelle categorie di appartenenza.

Esse non sono responsabili, né direttamente, né indirettamente, della gestione e amministrazione della Cassa o dell'Ente e degli atti da questa/o adottati o dei provvedimenti assunti, né sono altresì responsabili degli atti compiuti dai propri designati nell'esercizio delle loro funzioni in seno alla Cassa o dell'Ente. Esse sono altresì escluse da ogni e qualsiasi forma di rappresentanza diretta della/o stessa/o, essendo la loro funzione esclusivamente finalizzata ad attuare precise norme contrattuali.

Art. 8 - Organi

Sono organi della Cassa o dell'Ente:
a) il Comitato di Gestione;
b) il Presidente;
c) il Collegio Sindacale.

Art. 9 - Comitato di Gestione

L'amministrazione e la gestione della Cassa o dell'Ente nonché l'accertamento dei requisiti e delle condizioni per la spettanza delle prestazioni assistenziali e l'erogazione delle medesime spettano ad un Comitato di gestione, composto da ... membri di cui ... in rappresentanza dei datori di lavoro e ... in rappresentanza dei lavoratori, designati, rispettivamente, da ... e da ...
Essi durano in carica ..... anni e possono essere riconfermati.
Nella sua prima riunione il Comitato di gestione nomina, nel suo seno, il Presidente e il Vice – Presidente su proposta delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.
Qualora, per qualsiasi motivo, venga a mancare uno dei componenti del Comitato, l'Organizzazione Sindacale che lo aveva designato indica un nuovo membro, che resterà in carica sino a scadenza degli altri componenti.
Mancando oltre la metà dei componenti, si intendono decaduti tutti i membri del Comitato, che dovrà essere ricostituito per intero.
Il Comitato di gestione delibera tutti gli atti utili o necessari al conseguimento degli scopi della Cassa o dell'Ente essendo munito, a tal fine, di ogni potere sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione.
In particolare, il Comitato di gestione delibera in merito:

- a) alle linee programmatiche della attività istituzionale e della gestione della Cassa o dell'Ente;
- b) all'elezione, fra i propri membri, del Presidente e del Vice – Presidente;
- c) alle modalità di riscossione dei contributi di cui all'art. 4;
- d) all'approvazione del conto consuntivo e del preventivo;
- e) alle eventuali modifiche delle prestazioni in relazione all'andamento

della gestione ed al prevedibile utilizzo delle stesse da parte degli iscritti;
- f) alla decisione su eventuali ricorsi in materia di spettanza delle prestazioni;
- g) ad eventuali temporanei investimenti delle disponibilità;
- h) in generale, a tutte le materie relative alla corretta gestione della Cassa o dell'Ente.

Spetta altresì al Comitato di gestione di approvare:

- i) regolamenti relativi alle modalità ed alle procedure di erogazione delle prestazioni assistenziali integrative e delle altre eventuali prestazioni;
- l) qualsiasi modifica al presente Statuto;
- m) lo scioglimento della Cassa o dell'Ente.

Art. 10 - Deliberazioni

Il Comitato di gestione si riunisce almeno …… volte al mese.
Le riunioni sono convocate dal Presidente a mezzo avviso scritto, anche tramite posta elettronica, da spedire almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza e, nei casi di urgenza, con un preavviso di almeno tre giorni.
L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno, ed ora della riunione e degli argomenti da trattare.
Non è ammessa delega di rappresentanza. I componenti il Collegio Sindacale hanno diritto di intervento alle riunioni del Comitato e devono essere convocati.
Per la regolare costituzione del Comitato e la validità delle sue deliberazioni sono necessari la presenza ed il voto favorevole della maggioranza dei suoi componenti.
Per le deliberazioni di cui alle lettere i), l) ed m) dell'art. 9 è necessario il voto favorevole di almeno …… membri del Comitato di gestione.

Art. 11 - Presidente

Il Presidente, eletto dal comitato di gestione fra i suoi componenti, dura in carica … anni e può essere riconfermato.
Il Presidente:
- a) ha la rappresentanza legale della Cassa o dell'Ente e, previa delibera del Comitato di gestione, può nominare procuratori delegati per il compimento di singoli atti o di intere categorie di atti;
- b) convoca e presiede il Comitato di gestione;

- c) cura e segue l'attività complessiva della Cassa o dell'Ente accertandone la conformità alle leggi, ai contratti collettivi, al presente Statuto ed ai regolamenti approvati dal Comitato di gestione.

Art. 12 - Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto da … membri effettivi di cui uno con funzioni di Presidente designato congiuntamente dalle Parti datoriali e sindacali tra i soggetti iscritti all'albo dei revisori dei conti. I restanti componenti sono designati pariteticamente dalle Organizzazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.
I Sindaci durano in carica … anni e possono essere riconfermati.
Il Collegio dei Sindaci esercita le funzioni di controllo secondo le norme contenute nel Codice Civile, in quanto applicabili. In particolare il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione della Cassa o dell'Ente, vigila sull'osservanza delle leggi, dei contratti collettivi, delle norme statutarie e regolamentari, accerta la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; redige apposita relazione sul conto consuntivo da presentare al Comitato di Gestione.
Il Collegio dei Sindaci accerta altresì, almeno ogni sei mesi, la consistenza di cassa e l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà della Cassa o dell'Ente.
I Sindaci possono procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo e possono richiedere notizie riguardanti l'andamento della gestione o determinate operazioni.
Il Collegio redige verbale di tutte le riunioni e ispezioni.
I verbali sono trascritti nel libro del Collegio dei Sindaci.

Art. 13 - Scioglimento

In caso di scioglimento della Cassa o dell'Ente il Comitato di gestione nomina uno o più liquidatori determinandone i poteri.
Ultimata la liquidazione, il patrimonio residuo della Cassa o dell'Ente sarà devoluto alla promozione di iniziative tese al miglioramento del trattamento assistenziale, delle condizioni di vita e di sicurezza dei lavoratori agricoli della provincia di …

Allegato n. 8

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEGLI OSSERVATORI (ART. 9 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 due anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

2. *Segreteria*

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

3. *Riunioni dell'Osservatorio*

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

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

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

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

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

4. *Rappresentanti*

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

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

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

5. *Compiti dell'Osservatorio*

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 9 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 n. 9

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PARITETICO NAZIONALE INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA IN AGRICOLTURA

La Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura), la Confederazione nazionale Coldiretti (Coldiretti), la Confederazione italiana agricoltori (CIA) e la Cgil, la Cisl, la Uil e la Confederdia

- in coerenza con le intese raggiunte in materia di mercato del lavoro e di formazione professionale con il "Protocollo sulle relazioni sindacali" del 27 giugno 1990;

- ribadito che la formazione costituisce leva essenziale per la modernizzazione del settore e per la valorizzazione del lavoro, così come convenuto nei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore;

- ritenuto, altresì, di dovere promuovere lo sviluppo di competenze meglio rispondenti alle esigenze di realizzazione della persona umana ed ai fabbisogni delle imprese attraverso un sistema di formazione che assicuri al lavoro dipendente il patrimonio di conoscenze necessario a supportare un processo di sviluppo del settore finalizzato ad una nuova qualità ed alla sicurezza alimentare delle produzioni;

concordano

- **1.** di istituire un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, denominato FOR.AGRI;

- **2.** che il Fondo, in riferimento a quanto previsto dal comma 6, lettera b), dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è costituito come "soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, concessa con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali";

- **3.** che al Fondo possono aderire tutte le imprese, singole ed associate, considerate agricole dalla legislazione vigente, nonché le imprese, gli enti e le associazioni, a qualunque settore appartenenti, che decidano

liberamente di aderire al fondo. L'attività del Fondo interprofessionale ha come destinatari i lavoratori dei soggetti sopra indicati che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni;

- **4.** che il Fondo interprofessionale, ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, finanzia in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;

- **5.** che il Fondo interprofessionale, per lo svolgimento delle predette attività, utilizza le risorse annualmente affluite secondo le modalità previste dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modifiche e integrazioni, nel rispetto dei seguenti criteri:

  a) l'80% delle risorse vengono messe a disposizione di ogni singola provincia sulla base dei versamenti effettuati nello specifico territorio per finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali, a favore di lavoratori e datori di lavoro operanti nel territorio di riferimento. La ripartizione delle risorse destinata a sostenere attività formative tiene conto dell'apporto contributivo di ciascun soggetto aderente, nonché di esigenze redistributive in base a criteri solidaristici, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo;

  b) il rimanente 20% dell'ammontare è utilizzato per contribuire a finanziare progetti di riequilibrio territoriale e settoriale, per azioni di promozione e sostegno delle attività del Fondo e per le spese di gestione dello stesso, nei limiti stabiliti dal comma 2 dell'articolo unico del d.l. 20 maggio 2005, che modifica il comma 2 dell'art. 3 del d.l. 23 aprile 2003.

  Le predette percentuali saranno oggetto di verifica annuale da parte dell'Assemblea ordinaria;

- **6.** che nello svolgimento della propria attività il Fondo assume le seguenti priorità:
  - promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;

- sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;

- realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni;

- sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;

- perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;

- svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la formazione continua e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

• **7.** che gli organi del Fondo sono i seguenti:

- Assemblea;
- Presidente;
- Consiglio di amministrazione;
- Collegio dei sindaci.

La composizione degli organi è paritetica tra le Organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Il numero dei componenti, le modalità di costituzione e funzionamento, l'attribuzione delle funzioni e dei poteri, sono definiti dallo statuto allegato;

• **8.** che il Consiglio di amministrazione può nominare un Direttore cui affidare la responsabilità operativa del Fondo, sulla base di una rosa di candidature di comprovata esperienza professionale maturata nella progettazione, programmazione e direzione di programmi formativi complessi e nella gestione amministrativa ed operativa. Compiti e funzioni del Direttore, nonché modalità di incarico e di revoca, sono stabiliti dal Consiglio di amministrazione;

- **9.** che il Consiglio di amministrazione nomina, su designazione delle Parti istitutive, un Comitato di Indirizzo composto pariteticamente da tre componenti che abbiano specifiche e riconosciute competenze in materia di formazione. Il Comitato, che non assume valore di organo del Fondo, assolve funzioni di supporto, elaborazione e proposta per le decisioni che il Consiglio di amministrazione dovrà prendere rispetto al piano annuale, al raccordo con la programmazione regionale e territoriale ed alle funzioni di indirizzo esercitate dal Ministero del lavoro;

- **10.** che il Consiglio di amministrazione si avvale di esperti che collaborano nella valutazione dei progetti formativi da finanziare, secondo criteri e modalità decisi dallo stesso Consiglio, a cui spetta l'approvazione definitiva, il finanziamento ed il controllo dei progetti medesimi;

- **11.** che il Consiglio di amministrazione delibera annualmente programmi di lavoro sulla base delle esperienze e delle conoscenze acquisite dalle parti sociali relativamente ai fabbisogni formativi e professionali.

  Le modalità di selezione, finanziamento e controllo dei piani formativi da parte degli organismi competenti debbono essere improntate alla massima semplificazione e celerità. Il regolamento prevede la procedura di valutazione, i tempi, i criteri per l'assegnazione del finanziamento e le modalità di rendicontazione;

- **12.** Il presente accordo sarà oggetto di verifica tra le parti alla scadenza del primo biennio.

Roma, lì 14 dicembre 2006

Confagricoltura
Coldiretti
CIA

Cgil
Cisl
Uil
Confederdia

Allegato n. 10

ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015

Le Parti – confermando la scelta condivisa di valorizzare la contrattazione collettiva applicandola a tutti i rapporti di lavoro dipendente, nonché l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a seguito dell'abrogazione del D.lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato) ex art. 55, lett. g) del D.lgs. n. 81/2015 – definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 42, c. 5, del D.lgs. n. 81/2015.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale. Esso sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'allegato 1 del presente accordo.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità.

Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Durata

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato disciplinato dal presente accordo non può avere una durata inferiore a sei mesi.

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

OPERAI

Area	**1° periodo**	**2° periodo**	**3° periodo**	**Durata complessiva**
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

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

IMPIEGATI

CATEGORIA	**1° periodo**	**2° periodo**	**3° periodo**	**Durata complessiva**
Quadri e Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quarta	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quinta		12 mesi	12 mesi	24 mesi

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

Durante lo svolgimento del rapporto, le Parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Periodo di prova

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

Malattia e infortunio

OPERAI

In caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 62 e 63 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.

IMPIEGATI

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli istituti previdenziali ed assistenziali.

Inquadramento e retribuzione

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

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

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste

per gli operai a tempo indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

È in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari a 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire.

La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato 2 del presente accordo.

Le competenze e le funzioni del *tutor* aziendale sono quelle previste dal DM 28/02/2000. Il *tutor* può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

Le Parti – al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante – definiscono gli *standard* formativi per i profili professionali del settore agricolo come da allegato n. 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Tali profili formativi – per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche – possono essere aggiornati e integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.

Apprendistato a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 44, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1^ e 2^ di cui all'art. 31 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014 e alle categorie 1^, 2^, 3^ e 4^ di cui all'art. 17 del CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli del 19/11/2012.

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4^ categoria.

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

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione territoriale; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza

è esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 23 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 continua ad applicarsi la normativa del d.lgs. n. 167/2011 fino alla loro naturale scadenza.

Ferme restando le competenze della legislazione regionale e del Ministero del lavoro attribuite dal d.lgs. n. 81/2015, il presente accordo si applica, in quanto compatibile, anche all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica, e all'apprendistato di alta formazione e ricerca[3] .

Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 23 febbraio 2017.

Roma, il 23 febbraio 2017

CONFEDERDIA **Confagricoltura**

FLAI-CGIL **Coldiretti**

FAI-CISL **CIA**

UILA-UIL

[3] Si veda l' "*Accordo del settore agricolo per la disciplina dell''apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d.lgs. n.81/2015*" (Allegato n.11 al presente CCNL).

(allegato 1)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1) DATI AZIENDA

Ragione sociale_____
Codice fiscale/P.IVA_____
Indirizzo sede legale_____
Indirizzo dell'unità operativa interessata_____
Telefono/Fax/E-Mail_____
Legale rappresentante_____
Cod. ATECO_____

2) DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome_____
Codice fiscale_____
Luogo e Data di nascita_____
Residenza/Domicilio_____
Cittadinanza_____
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Telefono/Fax/E-Mail_____

3) DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi
_____
Eventuali esperienze lavorative
_____
Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
a) _____
b) _____
c) _____
d) _____
Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

4) DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione _____
CCNL applicato _____
Durata del periodo di formazione _____
Qualifica contrattuale da conseguire_____
Progressione retributiva

	1^ periodo	2^ periodo	3^ periodo
Mesi	.....	.....	.....
Livello	.....	.....	.....

Modalità di lavoro ☐ T. indeterminato ☐ T. determinato (n. mesi .....)

5) TUTOR

Tutor aziendale Sig./Sig.ra _____
Codice fiscale _____
Livello di inquadramento ([1]) _____
Anni di esperienza _____
([1]) nel caso non si tratti di un dipendente, precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante

6) CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

Offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a _____ ore per la durata del triennio secondo la disciplina applicabile in regione _____

Area delle competenze tecnico - professionali

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico - professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

_____
_____
_____
_____
_____

_____
_____
_____

La formazione sopra indicata riferita alle competenze tecnico-professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in quantità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire

7) MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

- modalità d'aula
- modalità e-learning
- modalità on the job
- modalità in affiancamento al tutor aziendale

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Luogo e data _____

Timbro e Firma del datore di lavoro

Firma dell'apprendista

(allegato 2)

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Nome azienda _____
Partita IVA / C.F. _____
Telefono_____Fax_____ Mail _____
Cognome e nome legale rappresentante_____
Cognome e nome del tutore aziendale _____
Cognome e nome apprendista _____

Dati contrattuali
Data di assunzione _____
CCNL applicato _____
Durata del periodo di formazione _____
Qualifica contrattuale da conseguire_____

Modalità formazione
☐ d'aula ☐ e-learning ☐ on the job ☐ in affiancamento al tutor aziendale

Data	n. ore	contenuti formativi	firma apprendista	firma tutor aziendale

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista

(allegato 3)

PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE AGRICOLO

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale, nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto di definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale – competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti, contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali fondamenti economici e commerciali dell'impresa;

- conoscere le condizioni e i fattori fondamentali di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, moneta europea, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, al mercato e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare le competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio per la sicurezza sul lavoro;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Formazione formale – competenze a carattere professionalizzante

OPERAI

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

Area multifunzione

- Addetto conduzione macchine agricole
- Addetto in impresa multifunzionale

Area produzione animale

- Addetto in aziende da latte e lattiero casearie
- Addetto in allevamenti

Area produzione vegetale

- Addetto in aziende viti-vinicole
- Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo
ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo
ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

Profilo formativo
ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta)
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura della patologie animali più diffuse
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte

- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte

Profilo formativo
ADDETTO IN ALLEVAMENTI

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento e conservazione
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali

Profilo formativo
ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;
- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi di ingresso, di uscita e di stoccaggio delle merci.

Profilo formativo
ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;

- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.

IMPIEGATI

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

1) addetto area contabile, amministrativa
2) addetto area informatica
3) addetto area della produzione

Profilo formativo 1)
ADDETTO AREA CONTABILE – AMMINISTRATIVA

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura;
- acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- avere una adeguata conoscenza delle normative e delle procedure da applicare in materia di dichiarazioni fiscali, contabilità generale e IVA, sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con clienti e fornitori;
- acquisire le conoscenze e compilare documenti contabili o lettere di natura contabile/amministrativa/fiscale, moduli e distinte;

- conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.

Profilo formativo 2)

ADDETTO AREA INFORMATICA

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e saper utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;
- conoscere la struttura hardware di un elaboratore elettronico;
- conoscere e utilizzare i principi della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività;
- conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;
- conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.

Profilo formativo 3)
ADDETTO AREA DELLA PRODUZIONE

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere le tecniche fondamentali di direzione, amministrazione e gestione di aziende agrarie e zootecniche e di aziende di lavorazione e commercializzazione di prodotti agrari e zootecnici, ivi comprese le funzioni contabili e quelle relative all'amministrazione del personale addetto alla produzione;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti tecnici e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

- conoscere e utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare le tecniche fondamentali di coltura, sull'alimentazione degli animali d'allevamento, sul controllo qualitativo delle produzioni agroalimentari;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche in materia di misura e di stima, di divisione di fondi rustici, delle costruzioni e delle aziende agrarie e zootecniche;
- conoscere e utilizzare le tecniche di valutazione dei danni alle colture, la stima di scorte e dei miglioramenti fondiari, la valutazioni degli interventi fitosanitari;
- conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione e collaudo di opere di miglioramento fondiario e di trasformazione di prodotti agrari e relative costruzioni secondo le tecnologie del momento.

Allegato n. 11

**ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO
PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE
E DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015**

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

Confederdia, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL,

Premesso che:

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 43, l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), la cui durata è determinata in considerazione della qualifica o del titolo da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale;

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. di terzo livello) la cui durata é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano;

- l'art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che "*Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsione dei contratti collettivi*";

- l'art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che "*Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari*

al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsione dei contratti collettivi";

- il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito, ai sensi dell'art. 46, c.1, del d.lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226/2005;

- la regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015;

- l'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015 affida alcuni aspetti della disciplina del rapporto di apprendistato alla contrattazione collettiva nazionale di settore stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

Considerato che

- le Parti hanno sottoscritto un Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (cd. secondo livello) in attuazione dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015;

- le Parti ritengono opportuno favorire anche l'apprendistato di primo e terzo livello nelle imprese del settore agricolo, quale strumento di integrazione tra percorsi formativi e percorsi lavorativi, al fine di consentire ai giovani l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto nell'ordinamento scolastico (diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore) nonché l'acquisizione di titoli di studio universitari e di alta formazione e ricerca;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di apprendistato di primo e terzo livello (d.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni),

convengono quanto segue

1. Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (art. 43, c.6, e art. 45, c.2) comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

2. All'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), va attribuito un livello di inquadramento contrattuale "convenzionale" - coerente con il percorso formativo ai sensi dell'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento.

3. La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore ai limiti stabiliti dall'art. 4 del Decreto Ministeriale 12/10/2015, pur prorogabile fino ad un anno, nei modi ed alle condizioni di cui all'articolo richiamato.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), la retribuzione, in ragione del titolo da conseguire e dell'anno scolastico/formativo di effettiva frequenza, è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento contrattuale attribuito di cui al punto 2) che precede, in coerenza con il percorso formativo, secondo la seguente tabella:

Apprendistato di primo livello		
Durata apprendistato ex- art. 43 D.lgs 81/15	**Retribuzione prestazione lavorativa**	**Corrispondenza con anno scolastico/formativo**
1^ anno	45% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 - Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni

2^ anno	55 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Terzo anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Terzo anno del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
3^ anno	60 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Quarto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Primo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 - Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
4^ anno	70 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Quinto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 - Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) - Primo e unico anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro é esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento, calcolata su quella spettante per la prestazione lavorativa.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di terzo livello (art. 45, d.lgs. n. 81/2015) la retribuzione é stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento attribuito, secondo quanto stabilito nella seguente tabella:

Apprendistato di terzo livello	
Durata	**Retribuzione per la prestazione di lavoro in azienda**
Percorsi di durata superiore all'anno	Pari al 70 % della retribuzione di riferimento
Percorsi di durata non superiore all'anno	Pari al 80 % della retribuzione di riferimento

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro é esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti.

6. È sempre ammesso che le parti nel contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, c.5, lett. g) del d.lgs. n. 81/2015 (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni).

7. Per tutto quanto qui non disciplinato e comunque non incompatibile col presente Accordo e con le norme di legge, si applicano le disposizioni previste per l'apprendistato professionalizzante di cui all'Accordo citato in premessa (cd. di secondo livello).

Roma, 19 giugno 2018

CONFEDERDIA

Confagricoltura

FLAI-CGIL

Coldiretti

FAI-CISL

CIA

UILA-UIL

Allegato n. 12

ACCORDO QUADRO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO NEL SETTORE AGRICOLO

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Considerato

- L' "*Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro*" delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007
- il D.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità), libro III (pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici)

Le Parti dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subìti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò premesso, le Parti come sopra identificate s'impegnano a:

✓ **diffondere** in maniera capillare il presente Accordo e il relativo allegato, presso i propri associati e le lavoratrici e i lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;

✓ **favorire** l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;

- ✓ **promuovere** presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- ✓ **responsabilizzare** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- ✓ **effettuare periodicamente** un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente Accordo, anche su richiesta di una delle parti.

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo potranno, con l'obiettivo di rafforzare e qualificare la presente intesa e nel rispetto dei principi della stessa, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nei luoghi di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti convengono altresì che:

- nell'ambito delle attività formative destinate ai lavoratori possa essere promossa e diffusa tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
- nei programmi di formazione del personale, predisposti dalle aziende, venga promossa la lettura e la diffusione del presente Accordo e del relativo allegato;
- i moduli formativi destinati a R.L.S. e R.S.U./R.S.A. contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente Accordo.

~~~

BOZZA DI DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo

L'azienda agricola .... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.
Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall' "*Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro*" delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 e dal d.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità).
L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o
~~~

violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati.
Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

... firma ... (datore di lavoro)

Allegato n. 13

TABELLA INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

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

Patti collettivi	Numero giornate	Decorrenza
PCNL 31/07/1951, articoli 27 e 31	cinque	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 31/07/1975
PCNL 23/03/1960, articoli 27 e 31	sette	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 26/03/1960 o 1/07/1960
PCNL 8/03/1963, articoli 20-30 e norma transitoria punto 3	dieci	Dall'inizio dell'annata agraria in corso all'8/03/1963
PCNL 5/07/1967, articoli 31 e 39	12 giorni sino a 3 anni di anzianità; 14 giorni da 3 a 6 anni di anzianità; 16 giorni da 6 anni di anzianità in poi.	Dall'11/11/1967
PCNL 29/01/1970, articoli 34-48 e norma transitoria	14 giorni sino a 3 anni di anzianità; 16 giorni da 3 a 6 anni di anzianità; 18 giorni da 6 a 10 anni di anzianità; 20 giorni oltre i 10 anni di anzianità.	Dall'11/11/1969 o dall'1/06/1970
PCNL 26/04/1973, art. 38 e norma transitoria "C"	diciotto	Dal 9/08/1972
PCNL 11/10/1974, art. 41 e norma transitoria "C"	venticinque	Dal 12/07/1974
CCNL 20/01/1977, art. 41 e norma transitoria "D"	ventisei	Dal 16/08/1976

Allegato n. 14

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 del CCNL (27 novembre 1991) 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.

CONFAGRICOLTURA	FLAI-CGIL
COLDIRETTI	FISBA-CISL
CIA	UISBA-UIL

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
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€

Totale competenze lorde TFR _____

L'azienda

Il lavoratore

Allegato n. 15

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A CAPITALIZZAZIONE PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI E PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI

Accordo istitutivo

In data 16 dicembre 2006

Tra

- Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana – Confagricoltura
- Confederazione Nazionale Coldiretti
- Confederazione Italiana Agricoltori - CIA

e

- Flai-Cgil
- Fai-Cisl
- Uila-Uil
- Confederdia

Considerati

- il d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, e successive modificazioni e integrazioni, recante "*Disciplina delle forme pensionistiche complementari*";

- la direttiva 28 aprile 2006 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze recante "*Disciplina delle forme pensionistiche complementari attuativa della delega di cui all'art. 1, c. 2, lettera h), n. 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243*";

- la deliberazione 28 giugno 2006 della Commissione di vigilanza sui fondi pensione recante "*Direttive generali alle forme pensionistiche complementari, ai sensi dell'art. 23, c. 3 del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252*";

- il DM 21 novembre 1996, n. 703, "*Regolamento recante norme sui criteri e sui limiti di investimento delle risorse dei fondi di pensione e sulle regole in materia di conflitto di interessi*";

- il DM 14 gennaio 1997, n. 211, "*Regolamento recante norme sui requisiti formali costitutivi, sugli elementi essenziali statutari, sui requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti degli organi e sulle procedure per l'autorizzazione all'esercizio dei fondi pensione gestori di forme di previdenza complementare*"

Si concorda

di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, da attuare mediante costituzione del Fondo pensione per i lavoratori agricoli "Agrifondo" (di seguito semplicemente Fondo), per gli operai agricoli e florovivaisti di cui al CCNL 6 luglio 2006, e successive modificazioni e integrazioni, e per i quadri e gli impiegati agricoli di cui al CCNL 27 maggio 2004, e successive modificazioni e integrazioni;

di disciplinare così la forma pensionistica.

Articolo 1
Costituzione

Il Fondo è costituito in forma di associazione con personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del Codice civile, nonché ai sensi del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 2
Destinatari

La forma pensionistica complementare di cui al presente accordo, nei limiti e alle condizioni di cui al successivo comma, è rivolta ai lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato da uno dei seguenti contratti:

- CCNL 6 luglio 2006, e successive modificazioni e integrazioni, per gli operai agricoli e florovivaisti;
- CCNL 27 maggio 2004, e successive modificazioni e integrazioni, per i quadri e gli impiegati agricoli.

In particolare, destinatari della forma pensionistica complementare, nonché beneficiari delle relative prestazioni sono i lavoratori ai quali si applica uno dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al comma precedente che siano stati assunti e abbiano superato – ove previsto – il relativo periodo di prova con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge o dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Destinatari della forma pensionistica sono, altresì, i lavoratori dei settori affini. Si conviene di considerare comunque "affini" i settori disciplinati da uno dei seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro:

a) CCNL per i dipendenti dalle Organizzazioni degli allevatori consorzi ed enti zootecnici, sottoscritto da AIA, Confederdia, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil;
b) CCNL per i Dirigenti dell'agricoltura sottoscritto da Confagricoltura, Confederdia e Cida.

Destinatari della forma pensionistica complementare possono essere i dipendenti dei soggetti sottoscrittori dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al precedente comma 1, nonché i dipendenti degli enti, associazioni e società a essi collegati, previa delibera dei rispettivi organi competenti.

Destinatari della forma pensionistica complementare possono essere inoltre i soggetti fiscalmente a carico dei dipendenti indicati nei punti precedenti.

Destinatari della forma pensionistica complementare possono essere infine coloro che aderiscono con conferimento tacito del Trattamento di fine rapporto (Tfr).

Articolo 3
Associati

Sono associati al Fondo:

a) i destinatari di cui all'art. 2 i quali abbiano manifestato in forma esplicita la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite dal presente Statuto e coloro che abbiano aderito con conferimento tacito del Tfr;
b) i datori di lavoro che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
c) i soggetti che percepiscono a carico del Fondo la pensione complementare.

La facoltà dei lavoratori dei settori affini di divenire associati al Fondo, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro dei settori in oggetto e le rispettive Associazioni delle imprese di settore. Con il medesimo accordo

sono stabilite le aliquote contributive e i relativi tempi di adesione. L'adesione al Fondo deve essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione e comporta la piena accettazione dello Statuto.

Possono mantenere la qualità di associati al Fondo, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda o di ramo di azienda, operato ai sensi dell'art. 2112 del Codice civile, abbiano perso, per effetto dell'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro diverso da quelli richiamati all'art. 2, i requisiti di partecipazione al Fondo a condizione che nell'azienda cessionaria non operi altra forma pensionistica complementare.

Possono divenire associati al Fondo i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che applicano uno dei contratti di cui all'art. 2 già iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo a condizione che i competenti organi del Fondo o della cassa di cui si tratta deliberino la confluenza nel Fondo e che tale confluenza, previa apposita domanda, sia autorizzata dal Consiglio di amministrazione del Fondo sotto forma di fusione per incorporazione. L'adesione al Fondo comporta la piena accettazione dello Statuto.

In mancanza delle delibere di confluenza di cui al precedente comma 4, i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che applicano uno dei contratti di cui all'art. 2, già iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo, diventano associati al Fondo se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale prevista dalla normativa vigente. La domanda di associazione, indirizzata al Presidente del Fondo, deve essere corredata della documentazione stabilita con delibera del Consiglio di amministrazione necessaria a provare l'eventuale status di "*vecchio iscritto*" agli effetti di legge.

Articolo 4
Organi del Fondo

Sono organi del Fondo:
- l'Assemblea dei delegati;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente;
- il Collegio dei sindaci.

Articolo 5
Assemblea dei delegati

L'Assemblea dei delegati è costituita da 60 delegati, dei quali 30 in rappresentanza dei datori di lavoro associati al Fondo e 30 in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo sulla base di quanto previsto dai regolamenti elettorali definiti dai soggetti sottoscrittori del presente accordo.

Le elezioni per l'insediamento dell'Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 10.000 adesioni al Fondo.

Articolo 6
Consiglio di amministrazione

Il Fondo è amministrato da un Consiglio di amministrazione costituito da 16 componenti di cui la metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori e l'altra metà nominati in rappresentanza dei datori di lavoro associati.

I componenti il Consiglio di amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente.

Il Consiglio di amministrazione elegge tra i suoi componenti il Presidente e il Vicepresidente.

A turno, Presidente e Vicepresidente sono eletti alternativamente tra i componenti del Consiglio in rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Articolo 7
Collegio dei sindaci

Il Collegio dei sindaci è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo e per l'altra metà in rappresentanza dei datori di lavoro associati al Fondo.

Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente.

I componenti il Collegio dei sindaci devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente.

Articolo 8
Impiego delle risorse

Le risorse del Fondo sono investite secondo i canoni di efficiente allocazione e di diversificazione del rischio avuto riguardo alle esigenze di sicurezza degli investimenti connesse all'utilizzo del Tfr.

Il Fondo può disporre di più comparti di investimento, con o senza garanzia di rendimento, allo scopo di offrire a ciascun associato un'opzione di investimento il più rispondente possibile al proprio orizzonte temporale e alla propria propensione al rischio. È inoltre previsto un comparto garantito, destinato ad accogliere il conferimento tacito del Tfr, ai sensi della normativa vigente.

L'aderente, all'atto dell'adesione, sceglie uno o più comparti in cui far confluire i versamenti contributivi, con facoltà di modificare nel tempo tale destinazione. L'aderente può inoltre riallocare la propria posizione individuale tra i diversi comparti nel rispetto del periodo minimo di un anno dall'iscrizione, ovvero dall'ultima riallocazione.

Nella fase di avvio il Fondo attua una gestione monocomparto nei limiti di tempo che saranno definiti dal Consiglio di amministrazione. Tale linea è comunque un comparto garantito in quanto destinata ad accogliere anche il conferimento tacito del Tfr, ai sensi della normativa vigente.

Il passaggio alla gestione pluricomparto viene deliberato, su proposta del Consiglio di amministrazione, dall'Assemblea dei delegati mediante modifica statutaria.

La Nota informativa descrive le caratteristiche del comparto garantito e il relativo profilo di rischio e rendimento.

Articolo 9
Conflitti d'interessi

La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.

Articolo 10
Contribuzione

Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del Tfr maturando, ovvero mediante il solo conferimento del Tfr maturando.

È prevista l'integrale destinazione del Tfr maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota informativa.

L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del Tfr maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive, in sede di contrattazione collettiva.

Per i lavoratori nei cui confronti trova applicazione il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, la contribuzione è stabilita secondo il dettato di cui all'art. 57 del citato contratto, e successive modificazioni e integrazioni, nelle seguenti misure:

a) 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento;
b) 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento;
c) una quota di Tfr pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
d) il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 nonché per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi i requisiti di iscrizione al Fondo.

Per i lavoratori nei cui confronti trova applicazione il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, la contribuzione è stabilita secondo il dettato di cui all'art. 40 del succitato contratto, e successive modificazioni e integrazioni, nelle seguenti misure:

e) 1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr a carico del datore di lavoro;
f) 1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr a carico del lavoratore.

La contribuzione al fondo è dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio, astensione obbligatoria per maternità.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia delle imprese che dei lavoratori associati è commisurata al trattamento retributivo effettivamente dovuto dai datori di lavoro ai sensi delle disposizioni di legge o degli Accordi collettivi di lavoro vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico dei datori di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato al Fondo di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico.

La contribuzione al Fondo è dovuta a decorrere dalla data di iscrizione, coincidente con il primo giorno del mese successivo alla consegna del modulo di iscrizione alle imprese.

Ferme restando le predette misure minime, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.

I datori di lavoro che ritardano in tutto o in parte il versamento dei contributi contrattualmente dovuti al Fondo entro il termine stabilito, sono costituiti in mora a decorrere dal termine medesimo e devono versare al Fondo i contributi dovuti maggiorati di interessi nella misura massima di cinque punti percentuali in più del tasso di riferimento BCE al 31 dicembre di ogni anno.

Articolo 11
Adesione e permanenza nel Fondo

I lavoratori aderiscono ad Agrifondo per libera scelta individuale secondo le modalità previste dallo Statuto.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una Nota informativa contenente le indicazioni previste dalla legge e conforme allo schema della Covip.

A seguito dell'adesione, il lavoratore e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dalla contrattazione collettiva vigente.

L'adesione può avvenire anche con conferimento tacito del Trattamento di fine rapporto.

Articolo 12
Cessazione dell'obbligo di contribuzione

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dell'impresa cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, nonché nel caso in cui il lavoratore si avvalga della facoltà di trasferimento di cui al successivo comma terzo.

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del lavoratore dipendente cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

La richiesta del lavoratore di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, della facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica ad altra forma pensionistica determina la cessazione dell'obbligo di contribuzione al Fondo sia in capo all'azienda che in capo al lavoratore a partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione dell'istanza. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello Statuto.

In costanza del rapporto di lavoro il lavoratore associato ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del Tfr maturando al fondo. È possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.

Articolo 13
Prestazioni

Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

L'aderente ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti la non occupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o, in caso di invalidità permanente, che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima.

Articolo 14
Riscatto e trasferimento della posizione

L'aderente al Fondo nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione ad Agrifondo prima del pensionamento, conserva la titolarità giuridica della propria posizione e deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

a) trasferimento dell'intera posizione individuale ad altra forma pensionistica complementare;
b) riscatto della posizione pensionistica;
c) conservazione della posizione pensionistica anche in assenza di contribuzione.

Il lavoratore associato, fermo restando quanto previsto all'art. 12, primo comma, anche in costanza dei requisiti di partecipazione ad Agrifondo ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo pensione, ovvero presso una forma pensionistica individuale decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.

Le modalità e i termini relativi all'esercizio di detta facoltà sono determinati nello Statuto. Gli adempimenti relativi, a carico di Agrifondo, sono espletati entro il termine massimo di sei mesi decorrenti dal giorno di comunicazione.

Articolo 15
Spese di avvio del Fondo

A copertura delle spese di costituzione e di avvio, nonché di pubblicità e di promozione del Fondo, i datori di lavoro sono tenuti al pagamento, a titolo di contributo *una tantum*, della somma di euro 2,58.

Tali somme devono essere versate entro 60 giorni dalla data di autorizzazione all'esercizio dell'attività di Agrifondo mediante bonifico su conto corrente bancario indicato dal Fondo.

Articolo 16
Spese per la gestione del Fondo

Alle spese per la gestione del Fondo si fa fronte attraverso la quota associativa dedotta dalla contribuzione di cui all'art. 10, il cui importo è determinato annualmente con delibera del Consiglio di amministrazione sulla base del preventivo di spesa.

Articolo 17
Norme transitorie e finali

Le parti si danno atto che il presente Accordo, lo Statuto e l'Atto costitutivo del Fondo individuano l'insieme dei diritti e degli obblighi che si sono intesi attribuire ai lavoratori e ai datori di lavoro in materia di previdenza complementare e che tali obblighi non sussistono nei confronti dei lavoratori che non aderiscano o che perdano i requisiti di partecipazione al Fondo.

Il contributo previsto all'art. 10, e sue successive modificazioni, è dovuto esclusivamente al Fondo istituito per effetto del presente accordo.

In sede di Atto costitutivo, le Parti firmatarie del presente accordo nominano i componenti del Consiglio di amministrazione di cui all'art. 6 e del Collegio dei sindaci di cui all'art. 7.

Le parti si impegnano a revisionare lo Statuto in conformità alle eventuali indicazioni provenienti dalla Covip, anche alla luce della recente normativa dettata in materia di previdenza complementare.

Roma, lì 16 dicembre 2006

Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
Confederazione Nazionale Coldiretti
Confederazione Italiana Agricoltori

Flai-Cgil
Fai-Cisl
Uila-Uil
Confederdia

Allegato n. 16

"TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI"

A) PROTOCOLLO D'INTESA

Le parti contraenti, nell'intento di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, con il presente "Protocollo" intendono fornire agli operatori agricoli, datori di lavoro e lavoratori, un sintetico quadro di riferimento per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

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

DPR 27/04/55, n. 547	"Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro".
DPR 19/03/56, n. 303	"Norme generali per l'igiene del lavoro".
d.lgs. 15/07/91, n. 277	Attuazione delle direttive 80/1107/CEE, 82/605/CEE, 83/477/CEE, 86/188/CEE e 88/642/CEE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro.
d.lgs. 19/09/94, n. 626	Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori.
d.lgs. 19/03/96, n. 242	Modifiche ed integrazioni al d.lgs. 19/0994, n. 626.
d.lgs. 14/08/96, n. 493	Attuazione della direttiva 92/58/CE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro.

d.lgs. 25/11/96, n. 645	Recepimento della direttiva 92/85/CE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
DPR 24/07/96, n. 459	Attuazione delle direttive 89/392/CE e seguenti, concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine.
d.lgs. 4/08/99, n. 359	Attuazione della direttiva 95/63/CE che modifica la direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso di attrezzature da parte dei lavoratori.
d.lgs. 4/08/99, n. 345	Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.
d.lgs. 25/02/2000, n. 66	Attuazione delle direttive 97/42/CE e 1999/38/CE, che modificano la direttiva 90/394/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.
d.lgs. 2/02/2002, n. 25	Attuazione della direttiva 98/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro.
legge 23/12/78, n. 833	Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale.
DPR 30/06/65, n. 1124	Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.
DPR 13/04/94, n. 336	"Nuove tabelle malattie professionali".

d.lgs. 30/04/92, n. 285	"Nuovo codice della strada".
DPR 16/12/92, n. 495	Regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice della strada.
d.lgs. 17/03/95, n. 194	Attuazione della direttiva 91/414/CEE in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari.
DPR 23/04/2001, n. 290	Regolamento di semplificazione dei procedimenti di autorizzazione alla produzione, alla immissione in commercio e alla vendita di prodotti fitosanitari e relativi coadiuvanti.

Il d.lgs. 626/94 ha recepito otto direttive comunitarie in materia di: misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; luoghi di lavori; uso di attrezzature di lavoro; uso dei dispositivi di protezione individuali; movimentazione manuale dei carichi; uso di attrezzature munite di videoterminali; protezione da agenti cancerogeni; protezione da agenti biologici.

1. I PRODOTTI FITOSANITARI

Il d.lgs. 194/95 disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal DPR 1255/68 e dal DPR 223/88 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti "molto tossici", "tossici", "nocivi", e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali.

1.1. Classificazione dei prodotti fitosanitari

Ai fini dell'applicazione delle nuove norme la classificazione dei prodotti fitosanitari è la seguente:

a) preparati "molto tossici" e "tossici" (corrispondenti alla prima classe delle norme previgenti) comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni mortali per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario deve essere contrassegnato in etichetta da un teschio nero su ossa incrociate, inserito in un

riquadro, di colore giallo-arancio e dalla scritta “molto tossico” o “tossico” in base alla tossicità del prodotto;

b) preparati “nocivi” (corrispondenti alla seconda classe delle norme previgenti) comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni gravi per l’uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta in modo indelebile, da una croce di S. Andrea nera, inserita in un riquadro di colore giallo-arancio e dalla scritta “nocivi”.

c) altri preparati, non classificabili come molto tossici, tossici e nocivi corrispondenti alla terza e quarta classe delle norme previgenti. Quelli corrispondenti alla terza classe comprendono i prodotti che possono provocare intossicazione di lieve entità per l’uomo; il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta con caratteri ben visibili e indelebili, dalla frase “attenzione: manipolare con prudenza”. Quelli corrispondenti alla quarta classe comprendono i prodotti che possono comportare rischi trascurabili per l’uomo e non riportano in etichetta simbologie particolari.

1.2. Misure di prevenzione generale

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

- durante l’impiego del prodotto, divieto di fumare o di mangiare;
- non contaminare alimenti, bevande, corsi d’acqua;
- non operare contro vento;
- dopo la manipolazione o in caso di contaminazione, lavarsi accuratamente con acqua e sapone;
- rendere inutilizzabili, dopo l’uso, con i mezzi più idonei, le confezioni che contenevano il prodotto;
- evitare il contatto con la pelle, gli occhi e gli indumenti;
- consentire l’uso e l’impiego dei prodotti molto tossici, tossici e nocivi esclusivamente ai lavoratori muniti del prescritto patentino di cui all’art. 23 del DPR 1255/68.

1.3. Misure di prevenzione particolari per le diverse classi

CLASSE 1°

- non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori;

- durante la preparazione e l'impiego usare tute, guanti, maschere ed occhiali protettivi. In caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

CLASSE 2°
- non contaminare altre colture;
- evitare di respirare i vapori;
- in caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

1.4. Raccomandazioni utili

- nel caso di utilizzo di macchinari con cabine è opportuno assicurare altresì la protezione dall'assorbimento dei prodotti utilizzati;
- effettuare la manutenzione periodica dei macchinari e strumenti usati per le miscele e lo spandimento dei prodotti;
- a fine lavoro svuotamento degli attrezzi e ripulitura dei luoghi nei quali è stato compiuto il trattamento. Non effettuare il lavaggio con acque che possono venire utilizzate. Versare residui in fosse appositamente predisposte;
- esporre in modo ben visibile nei locali dove si conservano i prodotti antiparassitari le etichette dei prodotti medesimi o copia di esse;
- rispettare scrupolosamente i tempi di agibilità sui terreni o locali chiusi ove sono stati impiegati antiparassitari, secondo quanto indicato nelle etichette dei singoli prodotti;
- gli abiti da lavoro vanno comunque conservati in ripostigli strettamente separati dagli abiti personali. Analogamente il vestiario utilizzato durante la manipolazione e spandimento dei presidi sanitari deve essere lavato separatamente da altri indumenti.

1.5. Informazioni mediche

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

Pertanto al medico che presta l'intervento deve essere presentata l'etichettatura del prodotto che si presume abbia provocato l'intossicazione.

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

LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO

per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di .....

Lavoratore:

LIBRETTO SINDACALE SANITARIO

Azienda - Denominazione:	Comune di: Frazione - Via - ecc.

Lavoratore (Cognome e Nome):	
Data di nascita:	Luogo di nascita Comune di: Provincia
Residenza anagrafica: Comune di:	Frazione - Via N°
Codice Fiscale:	
Iscritto alla Sezione Circoscrizionale per il collocamento di:	Iscritto alla U.S.S.L. N° Medico di famiglia:
Libretto di lavoro: N.° (Legge 10 gennaio 1935. n. 112)	Rilasciato dal comune di:

Con rapporto di lavoro di			
☐ "ex" salariato fisso	(O.T.I.)	☐ Operaio a tempo determinato	(O.T.D.)
☐ Operaio a tempo indetermin.	(O.T.I.)	☐ Con contratto formaz. lavoro	(O.T.D.)

(N.B. - Barrare la casella corrispondente al tipo di rapporto)

OPERAI A TEMPO DETERMINATO - O.T.D.

Qualifica del lavoratore:	
Avviamenti:	☐ con richiesta nominativa ☐ per "Art. 8/bis" ☐ altro

Interruzioni di servizio:

Malattia - periodi	NOTE
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
Infortunio sul lavoro	
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
Altri eventi	
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO - O.T.I.

Qualifica del lavoratore:	
Data di assunzione: | | | | | | | |	Nulla osta N.° Data
Rapporto di lavoro precedente:	O.T.DET. ☐ O.T.IND. ☐
Eventuali patti aggiuntivi: (Da allegare rispondendo "SI")	SI ☐ NO ☐

Interruzioni di servizio:

Cassa integrazione	NOTE
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
19..... giornate n.	.....
Malattia	**NOTE**
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....

Infortunio:	NOTE
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....

Altri eventi	NOTE
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....
dal ..... al	.....

GIORNATE LAVORATIVE NELL'ANNO

anno	giornate	anno	giornate	anno	giornate
19	.....	19	.....	19	.....
19	.....	19	.....	19	.....
19	.....	19	.....	19	.....
19	.....	19	.....	19	.....
19	.....	19	.....	19	.....

PRECEDENTI LAVORATIVI (1)

Datore di lavoro	Periodo		Settore (2)	Qualifica	compiti prevalenti/mansioni	Osservazioni
	dal	al				

(1) solo per "O.T. Ind." ed "ex" Salariati fissi
(2) a - di campagna
b - addetti al bestiame
c - addetti ad azienda florovivaistica

TRATTAMENTI FITOSANITARI EFFETTUATI DAL LAVORATORE

Data	Tipo di trattamento	Prodotti usati	Mezzi protettivi forniti al lavoratore

SCHEDA SANITARIA (1)

Gruppo sanguigno	

Cartella clinica

Data	Patologia

Vaccinazioni

Data	Tipo	Validità

(1) Da compilarsi a cura del medico

Visite periodiche medicina preventiva

Data	Esito

Visite periodiche medicina preventiva

Data	Esito

SCHEDA INTEGRATIVA PER LA LAVORATRICE AGRICOLA

PREMESSA

La scheda sulla salute riproduttiva della lavoratrice è parte integrante del libretto individuale dei rischi e dei danni per la salute. I particolari fattori di rischio individuati nella scheda vanno infatti presi in considerazione in relazione a tutti gli altri presenti nel libretto individuale. La parte sanitaria della scheda costituisce un'indicazione allo specialista in ginecologia ed ostetricia della struttura pubblica per la raccolta della anamnesiginecologica.

Si tratta di un'indicazione media: l'anamnesi potrebbe essere sviluppata più o meno a seconda della disponibilità dello specialista e della collaborazione della lavoratrice. I dati così raccordati, per poter essere interpretati, vanno considerati da parte dello specialista nell'insieme della storia clinica.

Sulla base dell'anamnesi lo specialista svolgerà o farà svolgere tutti gli accertamenti necessari a stabilire la diagnosi e l'opportuna terapia per i disturbi in atto. Questa scheda non può essere utilizzata direttamente per indagini epidemiologiche.

SALUTE DELLA LAVORATRICE AGRICOLA

1) Fattori di rischio per la salute riproduttiva

☐ guida di trattori

☐ distribuzione di fitofarmaci

☐ rientro in colture trattate con fitofarmaci:

(tipo di coltura .....)

(numero di giorni dopo il trattamento .....)

☐ lavori in stalla:

- con esposizione a formaldeide .....
- indicare altri tipi di disinfettanti o altri presidi medico-chirurgici usati .....

☐ lavori che comportino esposizione ad altri fattori di rischio (microclima nelle serre, postura di lavoro nella raccolta):.....

.....

NOTA BENE: Per ogni esposizione occorrono definizioni temporali di durata dell'esposizione nel corso dell'anno (o di mesi o stagioni, in cui essa avviene) e di numero di anni in cui l'esposizione è sinora avvenuta.

2) Condizioni fisiologiche e patologiche della donna in rapporto alla funzione riproduttiva:

a) Menarca (epoca d'inizio delle mestruazioni): .....

.....

b) Caratteristiche delle mestruazioni:

— **ritmo:** .....

— **quantità:** .....

— **durata:** .....

c) Disturbi mestruali:

☐ dismenorrea (sintomatologia dolorifica prima e/o durante le mestruazioni, o algomenorrea)

☐ distrurbi del ritmo

☐ polimenorrea (mestruazioni anticipanti)

☐ oligomenorrea (mestruazioni ritardanti)

☐ amenorrea (assenza completa delle mestruazioni)

Disturbi della quantità e durata

☐ ipomenorrea (mestruazione scarsa e breve)

☐ ipermenorrea (mestruazione abbondanti e lunghe)

☐ menoraggia (abnorme aumento della quantità e durata del ciclo)

d) Metroraggia (perdite ematiche intermestruali): .....

.....

e) Leucorrea (perdite bianche): .....

f) Xantorrea (perdite gialle): .....

g) Menopausa (ultima mestruazione): .....

disturbi del climaterio: .....

.....

.....

h) Sterilità

cause diagnosticate: .....

.....

i) Interruzione volontaria della gravidanza:

aborti da cause traumatiche e da cause patologiche:

.....

l) Parto prematuro:

data:.....

diagnosi etiologica: .....

modalità: .....

nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati:

.....

.....

Altri parti prematuri

.....

.....

.....

.....

m) Parto postmaturo:

data:.....

diagnosi etiologica: .....

modalità: .....

nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati:

.....

.....

.....

Altri parti postmaturi

.....

.....

.....

.....

n) Parto a termine

data: .....

modalità .....

nel caso di parto distocico indicare gli interventi attuati:

.....

.....

Altri parti a termine

.....

.....

.....

.....

.....

o) malformazioni nei neonati (indicare quali):

.....

.....

.....

.....

.....

NOTA BENE 1) tra parentesi sono indicate le spiegazioni dei termini tecnici.
2) non sono ripetute le indicazioni per la raccolta di informazioni per i parti successivi al primo, che si intendono sempre valide.
3) per ogni sintomo, ovviamente, vanno date indicazioni temporali (da quanto tempo, ogni quanto tempo, ecc.)

NOTE

MODALITA' DI TENUTA E REGISTRAZIONE

In base alle norme dispositive del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro degli Operai dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche, i datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti ad adottare il presente "Libretto sindacale e sanitario".
Per la tenuta e le modalità di registrazione delle annotazioni dovranno essere osservati i seguenti criteri:

— il libretto deve essere tenuto in duplice copia, dal datore di lavoro e dal lavoratore;

— le registrazioni devono essere effettuate in entrambi i libretti.
La conformità delle registrazioni fa fede di quanto annotato e registrato;

— è necessario distinguere le annotazioni e le registrazioni che riguardano gli operai a tempo determinato da quelle degli operai a tempo indeterminato.

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

- 1.2 – Dibromoetano	- Revocato
- 2,4,5 – T	- Revocato
- Acido cianidrico	- Non autorizzato
- Aldrin	- Revocato
- Amitrol	- Revocato
- Atrazina	- Sospesa
- Azinfon Etile	- Revocato
- Barban	- Revocato
- Binapacril	- Revocato
- Bromofos	- Revocato
- Bromofos Etile	- Revocato
- Butocarbossina	- Revocato
- Captafol	- Revocato
- Carbonio Solfuro	- Revocato
- Carbonio Tetracloruro	- Revocato
- Cianato di Potassio	- Revocato
- Cloramben	- Revocato
- Cloraniformentano	- Revocato
- Clorbenside	- Revocato
- Clordano	- Revocato
- Clorobenzilato	- Revocato
- DDT	- Revocato
- Demeton s Metile	- Revocato
- Dialifos	- Revocato
- Piallato	- Non autorizzato
- Dieldrin	- Revocato
- Dinoseb	- Revocato
- Dinoterb	- Revocato
- Dioxation	- Non autorizzato
- Edifenfos	- Revocato
- Endrin	- Revocato
- Eptacloro	- Revocato
- Esaclorobenzolo	- Revocato
- Etem	- Revocato
- Etion	- Revocato
- Fenoxicarb	- Sospeso
- Ferban	- Revocato
- HCH	- Revocato
- Mevinfos	- Revocato
- Nabam	- Revocato
- Naled	- Revocato

- Nicotina	- Revocato
- Pertane	- Revocato
- Protoato	- Revocato
- Tepp	- Revocato
- Toxafene	- Non autorizzato
- Triallato	- Revocato
- Zireb	- Revocato

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

- lindano
- DDD

1.7. Elenco centri antiveleni

Centro antiveleni	Ospedale Maggiore "*Ca Grande*" Piazza Ospedale Maggiore 3 20162 Milano Niguarda
Centro antiveleni	Ospedali Riuniti Via Cardarelli 9 80100 Napoli
Centro antiveleni	Istituto di Farmacologia I facoltà di Medicina e chirurgia Napoli
Centro antiveleni	Istituto di Farmacologia Università di Padova Largo Egidio Meneghetti 2 Padova
Centro antiveleni	Università di Torino Corso Polonia 14 10126 Torino
Servizio informazioni tossicologica	Reparto Anestesia e Rianimazione Ospedale civile Vicenza

Centro antiveleni	Università di Roma Policlinico Umberto I Viale del Policlinico 00161 Roma
Centro antiveleni	Istituto di Anestesiologia e Rianimazione Centro di Rianimazione "*Biancarosa Fanfani*" Università Cattolica del Sacro Cuore Largo Agostino gemelli 8 00168 Roma
Servizio di Tossicologia	Ospedale San Camillo Circonvallazione Gianicolense 87 00152 Roma
Centro provinciale per la lotta contro gli avvelenamenti e le intossicazioni	Ospedale "*Maurizio Bufalini*" 47023 Cesena
Centro antiveleni	Ospedali Civili di Genova Ospedale Regionale Generale "*San Martino*" 16132 Genova
Centro antiveleni	Ospedale Civile di La Spezia "*Sant'Andrea*" Servizio Anestesia e Rianimazione La Spezia
Centro antiveleni	Centro di Rianimazione e Terapia Intensiva Ospedale Generale Regionale "*Vito Fazzi*" Lecce
Centro antiveleni	Ospedale "*Santissima Annunziata*" Centro di Rianimazione Chieti
Centro antiveleni	Ospedale Garibaldi Centro di Rianimazione 95100 Catania

2. MEZZI MECCANICI

Principali misure di prevenzione

A titolo puramente esemplificativo:

- adozione di cabina o telaio di protezione per trattrici agricole a ruote indicate dalla citata circolare del ministero del Lavoro del 19 maggio 1981, n. 49 al fine di evitare o ridurre gli infortuni derivanti dal ribaltamento delle trattrici medesime;
- adeguato addestramento degli addetti all'uso dei singoli mezzi meccanici;
- rispetto dei tempi e delle modalità di manutenzione del mezzo meccanico secondo le specifiche indicazioni della casa costruttrice;
- la pulizia, riparazione, registrazione, ingrassaggio o comunque la manipolazione di parti di macchine non deve essere effettuata quando queste sono in moto. Gli elementi delle macchine, quando costituiscono pericolo, devono essere protetti o segregati o provvisti dei dispositivi di sicurezza;
- tutte le parti di collegamento o fissaggio (viti, bulloni, *ecc.*), gli ingranaggi, le ruote e parti mobili e dentate, i motori e quelle parti che in caso di rottura possono fuoriuscire con violenza, devono essere fornite di adeguate protezioni (schermi, custodie, *ecc.*);
- le aperture di alimentazione e di scarico delle macchine devono essere provviste di idonei ripari (parapetti o griglie, coperture, *ecc.*, esempio trebbiatrici);
- gli organi di comando per la messa in moto e l'arresto devono essere ben riconoscibili e di facile portata, ma tali da evitare accensioni accidentali;
- i mezzi di sollevamento e trasporto devono essere usati in modo rispondente alle loro caratteristiche con le opportune misure per assicurare la stabilità del mezzo;
- ove consentito dalla caratteristica del mezzo, sedili delle macchine con sospensioni regolabili in grado di ridurre almeno le vibrazioni verticali ed adeguata imbottitura;
- per le macchine azionate da motori elettrici: corretta esecuzione impianto elettrico di terra e perfetta taratura dei fusibili;
- per le macchine ad azionamento oleodinamico, osservanza scrupolosa dei limiti massimi di portata di carico e protezione dei comandi contro l'azionamento accidentale;
- parapetti protettivi dell'altezza di almeno un metro per le piattaforme di sollevamento azionate da pompe idrauliche e per i piani di carico.

3. STALLE E ALLEVAMENTI

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

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

Le aziende devono tenere a disposizione degli addetti alla custodia del bestiame, i mezzi di disinfezione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive quali zoonosi batteriche e virali.

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

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

4. SILOS, POZZI NERI, CANTINE ED AMBIENTI SIMILI

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

L'accesso dei lavoratori nei locali indicati può avvenire saltando dopo che sia stata preventivamente accertata l'esistenza delle condizioni di respirabilità, ossia assenza di gas tossici.

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

5. FRIGORIFERI

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

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

6. SERRE

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

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

7. LAVORAZIONI A CIELO APERTO

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

B) DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI

Dispositivo personale di sicurezza (DPI) è qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni completamento o accessorio destinato a tale scopo (art. 40 del d.lgs. n. 626/94).

L'utilizzo dei DPI comporta per il datore di lavoro l'applicazione del Titolo IV del d.lgs. n. 626/94. In particolare occorre prestare attenzione alla:

- valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi (esempio uso di prodotti fitosanitari);
- individuazione delle caratteristiche dei DPI correlata ai rischi aziendali e acquisto degli stessi in relazione a tali esigenze;
- individuazione delle condizioni in cui un DPI deve essere usato soprattutto in relazione alla durata dell'uso;
- informazione e formazione dei lavoratori sull'utilizzo dei DPI. L'addestramento è obbligatorio per quelli di terza categoria (maschere e filtri per la protezione dell'apparato respiratorio – utilizzo dei prodotti fitosanitari – cuffie per la protezione dell'udito – utilizzo di macchine e/o impianti particolarmente rumorosi).

Per quanto riguarda l'impiego dei prodotti fitosanitari i DPI servono a proteggere gli operatori dal rischio di possibili intossicazioni per via cutanea o respiratoria.

L'uso dei mezzi personali di protezione va considerato come elemento di sicurezza aggiuntivo ai seguenti criteri:

- impiego razionale dei presidi sanitari anche attraverso l'utilizzazione delle tecniche di lotta guidata ed integrata;
- manutenzione periodica delle apparecchiature adibite alla erogazione dei fitofarmaci.

Inconvenienti legati all'uso dei mezzi di protezione individuale:

- disagio (sudorazione, fatica legata al peso di certi mezzi protettivi, *ecc.*);
- aumento lavoro respiratorio (nel caso di maschere);
- induzione di falsa sensazione di sicurezza che può portare a trascurare le norme di buona tecnica;
- aumento del pericolo di infortuni (ridotta visibilità, movimenti meno agili).

Mezzi di protezione adoperati abitualmente	Mansioni durante le quali vendo adoperati

Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Latina



Fislas
Fondo Indennità Salariati Lavoratori Agricoli Subordinati

Confagricoltura

COLDIRETTI

Confederazione italiana agricoltori

FAI CISL
Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana

UILA UNIONE ITALIANA LAVORATORI AGROALIMENTARI

CGIL FLAI FEDERAZIONE LAVORATORI AGROINDUSTRIA

- tuta in tessuto	- _____
- tuta in materia impermeabile	- _____
- cappello	- _____
- occhiali protettivi	- _____
- guanti	- _____
- mascherina di carta	- _____
- semimaschera in gomma	- _____
- maschera intera	- _____
- casco	- _____
- cabina su trattore	- _____
- cabina con aria condizionata	- _____

Legenda mansioni

- **PM**: preparazione miscela
- **DM**: distribuzione della miscela
- **RC**: rientro nella coltura trattata per altre operazioni

COME PROTEGGERE LA PELLE

Scegliere indumenti confezionati con prodotti che non siano penetrabili dai fitofarmaci (PVC resiste bene ai solventi organici tranne al tetracloruro di carbonio, il polietilene resiste bene ai solventi organici compreso il tetracloruro di carbonio). Scegliere indumenti che si possano indossare comodamente e che permettano un lavoro agevole e preferire indumenti usa e getta per non doversi preoccupare della manutenzione.

In particolare sono consigliabili:

- tute in cotone al 100 per cento, meglio se impermeabilizzate e rivestite sui due lati con materiali che garantiscano una protezione conforme alle norme ISO ed una buona permeabilità alla sudorazione come da norma DIN;
- stivali in gomma con suola antisdrucciolo da calzare sotto la tuta;
- guanti in polietilene o polivinile con sottoguanti in cotone;
- cappucci impermeabili con copri collo se manca il casco.

COME PROTEGGERE GLI OCCHI

Scegliere occhiali a buona aderenza col viso dotati di guarnizione di ma-

Esistono diversi tipi di maschere in rapporto al prodotto o classe di prodotti da applicare.
Scegliere quella che protegge la visibilità, anche laterale.
Utilizzare prodotti antiappannanti con cui trattare le lenti.
Non esiste un filtro universale.

COME PROTEGGERE LE VIE RESPIRATORIE

Altre informazioni contenute sulle etichette dei filtri rispondenti alle norme UNI 93

Maschere a filtro

- misura adeguata (esistono maschere di diverse misure che permettono di scegliere la misura più adatta);
- capacità di assorbimento (funzione della quantità della sostanza assorbente contenuta): 1 piccola, 2 media, 3 grande.

Caschi

Garanzia dei filtri rispondenti alle norme UNI

Cabine

Limiti di efficacia e durata degli apparecchi filtranti

EFFICACIA MEZZI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE

Dipende da

TABELLA DATI INRAN SULL'EFFICACIA DEI FILTRI PER MASCHERE E CASCHI DA USO AGRICOLO (% DI RITENZIONE)

Fitofarmaco	Filtri per 3 maschere	Filtri per 5 caschi
Parathion	75 – 87	40 – 76
Lindano	50 – 60	50 – 65
Endosulfan	68 – 85	45 – 78

EFFICACIA FILTRI

È il punto cruciale di tutti i sistemi di protezione delle vie aeree.

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

NOTE

Via Don Minzoni, 2 - 04100 Latina
tel.: 0773 1718703 - fax 0773 1871140
segreteria@fislas.com

www.fislas.com



Fislas

Fondo Indennità Salariati Lavoratori Agricoli Subordinati

Europubblicità - Latina

UIA LATINA

COLDIRETTI LATINA

Confagricoltura Latina

CGIL FLAI LATINA

FAI CISL LATINA

UILA UIL LATINA