



# CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti  
della Provincia di Cosenza

01/01/2012 - 31/12/2015

L'anno 2012 il giorno 17 del mese di Dicembre in Cosenza

tra

**L'Unione Provinciale Agricoltori** di Cosenza rappresentata dal Presidente Fulvia Michela Caligiuri, assistita dal Direttore Parisio Camodeca, dai delegati Filippo De Santis, Maurizio Bilotti, Gloria Tenuta e Maria Grazia Minisci.

**La Federazione Provinciale Coldiretti** di Cosenza, rappresentata dal Presidente Pietro Tarasi, assistito dal Direttore Francesco Manzari, Francesco Cipolla, Giuseppe Gigliotti.

**La Confederazione Italiana Agricoltori** di Cosenza, rappresentata dal Presidente Natalino Gallo, assistito dal Direttore Davide Vena e da Giovanni Fazio.

**La FAI - CISL**, rappresentata dal Segretario Generale: Mario Ammerata, dai Segretari Territoriali: Francesca Arlotta, Michele Altieri e con la partecipazione dei Dirigenti Sindacali: Michele Sapia, Carmine Pupo, Antonio Pisani, Nadia D'Acri, Alfonso Bennardo, Carmela Montalto, Petronilla Oliveto, Fiorella Genova, Carmelo Pitrelli, Lucia Santarcangelo, Anna Mungo, Anna Rosa Pezzi, Vincenzino Vaccaro, Teresa Cundari, Saveria Cortese.

**La UILA - UIL**, rappresentata dal Segretario Generale: Antonio De Gregorio, dai componenti la Segreteria Provinciale: Ciriaco Biondi, Gianfranco La Cava, Maria De Luca, Giuseppe Adduci; coadiuvati dai componenti la Direzione Provinciale: Rosario Milione, Franco Gencarelli, Domenico Alfano e Ercolino Cozza; e dai R.S.A.: Umile Cairo, Giovanni De Simone, Teresa Battista, Pietro Gugliotti, Vincenzo Vena, Vincenzo Gangale e Andrea Paese.

**La FLAI-CGIL** territoriale di Cosenza, rappresentata dal Segretario Generale Adriano Savaia coadiuvato dai Segretari Territoriali: Antonio Lopez, Antonio Pastore, Donatella Stellato, Antonio Baratta, Francesca Furiati e dai dirigenti sindacali Loris Pesce, Sergio Mazzuca e Roberto Salerno.

**La FLAI-CGIL** territoriale di Castrovillari, rappresentata dal Segretario Generale Michele Tempo coadiuvato dai Segretari Territoriali: Federica Pietramala, Giuseppe De Lorenzo, Oxana Bekhuk e dai Dirigenti Sindacali: Ercole Mete e Giovanna Capozzolo.

## **PARTE INTRODUTTIVA**

### **Art.1**

#### **OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente CPL regola su tutto il territorio provinciale i rapporti di lavoro tra le imprese condotte in forma singola ed associata che svolgono attività agricola, nonché attività affini e connesse comprese le aziende florovivaiste e di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura, itticultura), le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato e gli operai agricoli da essi dipendenti.

### **Art. 2**

#### **DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto, sotto il profilo normativo ha durata quadriennale ed ha validità dal 1° Gennaio 2012 al 31 Dicembre 2015. Gli effetti economici sono riferiti, invece, al primo biennio di validità del presente CPL (2012/2013), demandando al rinnovo del CCNL di categoria gli effetti economici relativi al secondo biennio di validità.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alle controparti le sue proposte 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza, a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2 del CCNL.

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

## **RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3 ORGANISMI BILATERALE**

Le parti, tenuto conto della necessità di attivare nuovi e moderni strumenti a supporto del mondo agricolo anche nel campo della formazione, della sicurezza, dell'assistenza ecc, si impegnano a costituire a livello provinciale l'Ente Bilaterale in agricoltura, proposto tra l'altro anche al governo del mercato del lavoro agricolo della provincia cosentina.

Altresì, si impegnano, a promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 28 del vigente CCNL, dalla L. 608/1996 e dal D.Lgs. n. 146/1997, e a favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera.

A tal fine il suddetto organismo realizzerà gli opportuni raccordi con il servizio pubblico per l'impiego e con gli enti locali competenti.

Si conviene infine, che il Fondo Paritetico Nazionale Interprofessionale per la Formazione continua in Agricoltura (FOR.AGRI) costituito tra le parti sarà esteso anche al personale operaio con il versamento del previsto contributo, i fabbisogni ed i progetti formativi, aziendali, territoriali e/o di comparto, verranno concordati congiuntamente avvalendosi anche delle prerogative previste dal fondo stesso. In via provvisoria, si conviene, che il costituendo Ente operi presso il FIMI.

### **Art. 4 OSSERVATORIO PROVINCIALE SULLO STATO DEL SETTORE**

Le parti, allo scopo di rafforzare momenti di conoscenza del settore e per garantire una costante valutazione sull'intero comparto, convengono di costituire in forma paritetica un osservatorio provinciale sull'agricoltura.

L'Osservatorio Provinciale progetterà iniziative di analisi, ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- la politica agricola comunitaria, nazionale e l'evoluzione della legislazione a sostegno del settore;

- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- lo sviluppo del Mezzogiorno e delle zone montane e svantaggiate;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica;
- calamità atmosferiche - gravi ed accertabili crisi di mercato;
- intervenire su richiesta di una delle parti su eventuali controversie di interpretazioni contrattuali;
- sede di analisi e confronto sui problemi del settore;
- strumento attraverso il quale il sindacato attiva il diritto alle informazioni ed esercita il controllo sulla regolare applicazione del contratto e delle leggi sociali;
- istanza che esprime il parere di conformità per i progetti di C.F.L.;
- sede di conciliazione per i ricorsi sugli inquadramenti e per eventuali vertenze demandate dalle OO.SS. firmatarie del presente Contratto.

L'Osservatorio sarà costituito da un consiglio paritetico di 6 componenti, designato entro 5 mesi dalle parti contraenti, che decideranno anche le norme regolamentari per la funzionalità dell'Osservatorio stesso.

La sede ufficiale dell'osservatorio sarà quella del fondo **FIMI**.

## **MERCATO DEL LAVORO**

### **Art. 5**

#### **Le parti,**

- **visto** il D.Lgs n. 469/97 che trasferisce alle Regioni ed agli Enti locali le funzioni in materia di collocamento;
- tenuto conto dell'inserimento di alcuni istituti introdotti dalla legge n.196/97 quali il part-time, l'apprendistato ed il lavoro temporaneo;
- tenuto conto dell'istituto delle convenzioni così come supportato dal citato D.Lgs. n. 196/97 (semplificazione delle procedure di assunzione e specifica fiscalizzazione);

convengono di affidare, nelle more della costituzione dell'Ente **Bilaterale**, all'Osservatorio Provinciale, il compito di svolgere, su base programmata, tutte le iniziative utili per organizzare domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera e quant'altro necessario teso a verificare una positiva applicabilità di istituti legislativi nell'ambito della provincia di Cosenza con le opportune flessibilità da uno e dall'altro lato, l'impegno di adottare forme e strumenti di garanzia per portare a trasparenza una parte significativa del mercato del lavoro, per favorire una migliore stabilità occupazionale.

## **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - COLLOCAMENTO**

### **Art. 6 ASSUNZIONE E FASE LAVORATIVA**

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa o in base alle disposizioni dell'art. 11 della legge n. 83/ 1970, successive modifiche ed integrazioni e Legge 608/96.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia di Cosenza.

Le fasi lavorative più rilevanti, individuate nelle colture agrarie della provincia, sono quelle di cui **all'allegato 1**.

Per le fasi di lavorazione individuate, l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa".

La garanzia di occupazione, di cui al comma precedente, dell'operaio assunto per fase lavorativa viene meno o potrà essere sospesa qualora il normale svolgimento dell'operazione colturale, a causa di avversità atmosferiche, particolari condizioni di mercato dei prodotti ed obiettive esigenze tecniche, non possa più effettuarsi o debba sospendersi.

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

### **Art. 7 RIASSUNZIONE**

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

Le parti, preso atto di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative in materia di "mercato del lavoro", concordano che i lavoratori che hanno

prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative, hanno diritto alla riassunzione nella stessa azienda con la medesima qualifica e per gli stessi periodi, in relazione ai programmi colturali aziendali.

Decorsa la ciclicità stagionale e/o colturale, senza che sia avvenuta l'assunzione per l'indisponibilità del lavoratore, il lavoratore medesimo decade dal diritto di riassunzione, salvo i casi di maternità, malattia, infortunio, comprovati presso l'ufficio di collocamento. E' comunque fatta salva la validità annuale del diritto di assunzione.

In materia di riassunzione la precedenza prevista dall'art. 8/bis della L. 79/83 e successive modificazioni, viene stabilita secondo i seguenti criteri:

- 1) disponibilità;
- 2) professionalità;
- 3) condizioni familiari;
- 4) anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale

### **Impegno a Verbale**

Le parti, qualora si dovessero determinare condizioni produttive negative che non giustifichino il mantenimento in attività di lavoratori, per gli stessi periodi già determinati in relazione ai programmi colturali aziendali, convengono sulla conseguente e relativa riduzione di giornate lavorative.

## **Art. 8 LAVORATORI MIGRANTI**

L'assunzione di manodopera migrante deve essere effettuata secondo le norme vigenti.

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

Vista la conformazione geografica della provincia di Cosenza si considerano "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quella delle prestazioni di lavoro sia superiore a 60 km.

## **Art.9**

### **LAVORATORI IMMIGRATI**

L'assunzione di lavoratori immigrati deve avvenire secondo le normative vigenti. Ai lavoratori immigrati assunti a tempo indeterminato vengono garantiti permessi retribuiti per frequentare corsi di lingua nonché per facilitare il rispetto di festività religiose diverse da quelle già riconosciute. Viene consentita la possibilità di accumulare periodi di ferie per formare un periodo congruo finalizzato al rientro del lavoratore nel paese di origine.

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Art. 10**

#### **CLASSIFICAZIONE**

##### **Operai Agricoli**

Con l'applicazione del presente CPL gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre aree professionali e su 6 livelli; conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

#### **AREA 1<sup>A</sup> DECLARATORIA**

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

##### **Livello 6 / Specializzato Super Parametro 183**

Operai che per titolo ed esperienza lavorativa acquisita sono in condizioni di svolgere in autonomia lavori richiedenti alta capacità professionale.

##### ***Profili esemplificativi:***

Capo frantoiano di frantoio a ciclo continuo con potenzialità di lavoro di 200 Q.li nelle 24 ore della giornata e con più di quattro operai addetti;

Operatore con attestato o in possesso di qualifica tecnico-pratica, tale da condurre e mantenere mezzi meccanici di trasformazione e conservazione dei prodotti agricoli nonché caldaie di grande capacità;

Idrraulico capace di eseguire con autonomia qualsiasi tipo di lavoro di



particolare difficoltà o complessità su disegno;

Addetti ai separatori della trasformazione di essenze agrumarie;

Aiutante di laboratorio che riesce ad eseguire autonomamente analisi dei terreni o test sanitari sulle piante;

Addetto alla costruzione di serre che eseguono il progetto da disegno; capo cuoco, cuoco unico con attestato professionale; frigorista con attestato professionale capace di eseguire autonomamente qualsiasi tipo di intervento e di riparazione, capo casaro.

### **Livello 5 / Specializzato - Parametro 173**

Operai che per titolo o esperienza lavorativa acquisita sono in grado di svolgere lavori richiedenti capacità professionale autonoma.

#### ***Profili esemplificativi:***

Autista, frigorista con patente, conduttore di macchine semoventi complesse, di autotreni, autoarticolati ed autosnodati, caldaista con patente, elettricista, muratore, impiantista, meccanico specializzato, capo frantoiano, innestatore e ibridatore, preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti anti parassitari, casaro, aiuto cuoco, motoseghista, abbattitore di alberi ad alto fusto, addetto alla martellata, frigorista, addetto a compiti di guardiania e vigilanza per i quali ricorre il decreto prefettizio, capo stalla con competenza per le fecondazioni artificiali, carrellista specializzato, addetto alla sicurezza attiva sul luogo di lavoro, in possesso di specifici titoli professionali attestanti capacità tecniche per le prime cure del caso.

## **AREA 2<sup>A</sup> DECLARATORIA**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo.

Gli operai agricoli ricadenti nell'area 2<sup>a</sup> vengono classificati come segue:

### **Livello 4 / Qualificato — Parametro 150**

Operai che svolgono compiti esecutivi non rientranti negli altri livelli.

#### ***Profili esemplificativi:***

Conduttore di macchine semoventi semplici, carrellista, addetto a guardiania e custodia, capo stalla.

Trattorista che esegue tutte le lavorazioni meccaniche dei terreni e capace di eseguire lavori di piccole riparazioni e manutenzione, potatore e innestatore con provate capacità di

esperienze tecniche, operaio frantoiano. Addetto ai trattamenti parassitari, meccanico, mungitore, addetto a macchine elettroniche per il confezionamento dei prodotti. Montatore di impianti irrigui.

## **AREA 3<sup>A</sup> DECLARATORIA**

### **Livello 3 / Ex Comune — Parametro 142**

Operai comuni che svolgono compiti esecutivi per i quali non sia richiesta particolare professionalità non inquadrati negli altri livelli.

#### ***Profili esemplificativi:***

Conduttore di motocoltivatori e decespugliatori, addetto alla messa a dimora di piante da frutto, aiuto mungitore, aiuto potatore con anzianità professionale inferiore a tre anni, cameriere.

### **Livello 2 / Comune — Parametro 130**

Operai che svolgono lavori generici e semplici nonché tutte le altre attività che non possono essere comprese nei livelli superiori.

#### ***Profili esemplificativi:***

Aiuto meccanico, addetto ai lavori di stalla, addetto all'irrigazione, addetto ai lavori di semina, concimazione e raccolta foraggi, addetto agli impianti di acquacoltura/itticoltura, addetto alla vendita rientranti nelle attività connesse all'agricoltura, addetto alla lavorazione manipolazione e confezionamento in magazzino, addetto ai servizi di cucina e/o di pulizia per garantire l'ospitalità nelle aziende agrituristiche.

Vanno inquadrati inoltre, limitatamente alle piccole e medie aziende che non superano le 2.000 giornate lavorative annue, i lavoratori che svolgono in maniera mista, per più fasi di lavorazione, mansioni polivalenti comprese tra il 1° livello e il 5° livello.

### **Livello 1 - Operazione Raccolta - Parametro 110**

Operai che svolgono tutte le fasi di raccolta e manipolazione di prodotti sul campo, nonché eventuali altre attività che non possono essere comprese nei livelli superiori.

## Nota a verbale

Le parti convengono che, nelle aziende che superano le 2.000 giornate lavorative annue, nell'intento di garantire continuità occupazionale ai profili professionali utilizzati per più fasi colturali e con eventuali mansioni miste, di individuare, in sede aziendale, il livello d'inquadramento medio in base ai programmi annuali preventivamente comunicati dall'azienda alle OO.SS. firmatarie del presente contratto specificando il numero dei lavoratori interessati ed il numero delle giornate lavorative.

### **Operai florovivaisti**

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in tre aree professionali, comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali. Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

### **AREA 1<sup>A</sup> DECLARATORIA:**

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

#### **Livello "a" - specializzato super.**

**Ibridatore .selezionatore:** l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1<sup>a</sup> 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:** 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, svolge un'attività lavorativa

polivalente come conduttore e come meccanico.

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

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

**Potatore "artistico" di piante:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica figurativa di piante ornamentali o di alberi di alto fusto.

**Giardiniere:** l'operaio che, con autonomia 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 della stessa, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

**Conduttori 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.

### **Livello "b" - ex specializzati.**

Vivaisti, potatori innestatori o ibridatori, preparatori di miscele semplici o composte per trattamenti antiparassitari, conduttori patentati di autotreni, automezzi, trattori, conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado, meccanici, elettricisti, spedizionieri, costruttori di serre.

## **AREA 2<sup>A</sup> 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.

### **Livello "c" - ex qualificati super.**

Addetti agli impianti termici, selezionatore di piante innestate.

Per i lavoratori di quest'area, ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di Capo, sarà riconosciuta l'apposita indennità di cui al presente contratto.

### **Livello "d" - ex qualificati.**

Tutti gli aiuti degli operai di cui alla posizione organizzativa "c".

Tutti gli aiuti vanno compresi in questo livello, irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, imballatori, conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi, trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

## **AREA 3<sup>A</sup> DECLARATORIA**

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

### **Livello "e" - ex comuni.**

Preparatori di acqua da irrorazione.

Addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Vanno inquadrati inoltre in quest'area i lavoratori che svolgono attività nell'ambito delle aziende florovivaistiche fornitrici di piante a scopo agricolo. Profili: concimatori, pulitori e innestatori.

# NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

## Art. 11 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6 ore e 30 minuti giornaliere.

Di norma l'orario viene distribuito su 6 giorni settimanali.

L'orario di lavoro settimanale, fatte salve le attività zootecniche ed agrituristiche, può essere distribuito su 5 giorni settimanali o con una riduzione dell'orario di lavoro della giornata del sabato. In questa ipotesi, le ore non lavorate verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuare nei rimanenti giorni della settimana.

In presenza di particolari esigenze aziendali i lavoratori sono tenuti a prestare, nel corso della distribuzione dell'orario di lavoro di cui al 3° comma, la propria opera anche nella giornata del sabato.

In tale caso le ore eccedenti le 39 saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lavoro straordinario.

Nelle aziende dove si applica la distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni con il sabato libero, detta giornata, per gli operai O.T.I., è considerata lavorativa a tutti gli effetti, in presenza di festività riconosciuta ricadente il sabato sarà regolarmente retribuita come per la domenica .

L'orario normale di lavoro settimanale può essere superato, oltre che per le inderogabili necessità previste dalle leggi vigenti, anche per particolari esigenze di lavori stagionali per un periodo non superiore a 90 giorni, per un massimo di 48 ore settimanali e comunque non oltre i limiti di legge, dando luogo allo strumento della banca delle ore individuale con il recupero compensativo retribuito dell'orario maggiore effettuato.

Il mancato recupero di detto superamento dell'orario di lavoro darà luogo al pagamento delle ore eccedenti il normale orario con le maggiorazioni di cui all'art. 42 del vigente CCNL.

Si precisa che lo strumento della flessibilità va comunicato preventivamente alle OO.SS. firmatarie del presente contratto specificando che lo stesso assume carattere eccezionale.

## **Art. 12 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Le parti si rifanno integralmente a quanto regolamentato dal CCNL fatte salve eventuali trattative aziendali atte ad individuare soluzioni inerenti al godimento di diritti a riposo, alle ferie e quant'altro, senza creare disfunzioni organizzative.

## **Art. 13 PAUSE E RIPOSO GIORNALIERO**

Quando l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo, a titolo di pausa, per il recupero delle energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto non inferiore a 30 minuti complessivi.

In caso di processi lavorativi particolarmente gravosi e pesanti per come previsto dal successivo art. 20, è prevista una ulteriore sosta di 15 minuti, ogni 2 ore di lavoro, finalizzata al recupero delle energie fisiche, considerata orario di lavoro a tutti gli effetti.

Ferma restando la durata del normale orario settimanale di lavoro, il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 66/2003, ha diritto a 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore, calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa.

## **NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

## **Art. 14 RETRIBUZIONE**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1. salario contrattuale definito di cui al presente contratto;
2. generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
3. eventuali maggiorazioni e/o indennità contrattualmente prevista;
4. terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

Il valore di cui al punto 2 deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il terzo elemento di cui al punto 4 compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

• festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
• ferie	8,33%
• 13 <sup>a</sup> mensilità	8,33%
• 14 <sup>a</sup> mensilità	8,33%
Totale	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale è calcolata sul salario contrattuale di cui al presente contratto e per la qualifica corrispondente.

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

***Nota: In riferimento al parametro 150 OTD l'aumento previsto del 2,6% sarà operato dopo l'adeguamento al minimo contrattuale previsto dal CNL.***

## **Art. 15 AUMENTI CONTRATTUALI PROVINCIALI**

A decorrere dal 1 Novembre 2012 agli operai agricoli e florovivaisti sono riconosciuti i seguenti aumenti mensili ripartiti per qualifiche valevoli per il biennio economico 2012/2013 di competenza del presente CPL.

Si conviene, pertanto, un aumento complessivo pari al 5,2% delle attuali retribuzioni.

Detto aumento sarà così articolato:

- 2,6%                      dall'01/11/2012
- 2,6%                      dall'01/05/2013

### **Nuovo Salario Contrattuale**

Sulla base degli aumenti sopra definiti, a decorrere dal 01/11/2012 i nuovi



salari contrattuali da applicare agli operai agricoli e florovivaisti sono quelli riportati nelle tabelle allegate.

### **Indennità di Capo**

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, sarà corrisposta una maggiorazione pari al 10% sul salario contrattuale. Ai lavoratori dipendenti degli Enti e Istituti di Ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola, è riconosciuta, per i giorni di effettivo lavoro, una indennità sostitutiva di mensa pari a cinque giornalieri.

### **Art.16**

#### **Welfare contrattuale**

Le prestazioni e i trattamenti erogati dalla Cassa extralegem-ente bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura, perciò, esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione di cui all'art. 19 del presente CPL il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderente alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione alla Cassa extra legem/ente bilaterale agricolo territoriale di cui all'art. 19 del presente CPL a decorrere dal 01/01/2012 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione, esclusa dalla base di calcolo del TFR, pari a 13 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

### **Art. 17**

#### **PREMIO PER OBIETTIVI**

Si demanda a livello aziendale l'eventuale istituzione del premio di produttività per obiettivi, tenendo conto dei diversi risultati che si raggiungono.

## **Art. 18 RIMBORSO SPESE PERCORSO**

Le parti demandano a quanto previsto dal C.C.N.L.

Per gli Enti e gli Istituti di Ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola, il rimborso chilometrico viene fissato in misura pari a 1/5 del prezzo della benzina.

## **ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE**

### **Art. 19 INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO SUL LAVORO. CASSA EXTRA - LEGEM**

In applicazione dell'art. 62 del CCNL 25 Maggio 2010, allo scopo di garantire agli operai agricoli le indennità integrative a quelle di legge per malattie ed infortuni sul lavoro, le parti concordano che:

- le aziende e i lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto sono tenuti a versare un contributo per ogni giornata di occupazione da destinare al fondo provinciale denominato F.I.M.I.,
- salvo espressa e formale rinuncia scritta, secondo() la formula del silenzio assenso, sono iscritti al Fondo tutti gli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato e determinato;
- la contribuzione dovuta al fondo, denominato FIMI, per avere diritto alle prestazioni, è a carico del datore di lavoro e del lavoratore in egual misura:
  - a) 0,30% a carico del lavoratore da calcolare sul salario contrattuale per gli OTI e per gli OTD compreso il 3° elemento;
  - b) 0,30% a carico del datore di lavoro da calcolare sul salario contrattuale per gli OTI e per gli OTD compreso il 3° elemento.
- I contributi come sopra determinati debbono essere versati, a cura del datore di lavoro, all'INPS unitamente alla contribuzione obbligatoria.

Le modalità di riscossione della contribuzione e di erogazione delle prestazioni nonché

quelle di funzionamento del fondo, sono stabilite da apposito regolamento.

Eventuali modifiche sull'entità del contributo potranno essere apportate con accordo tra le parti stipulanti.

### ***Impegno a verbale***

Le parti, al fine di adeguare il vigente Contratto provinciale per aspetti innovativi eventualmente definiti da un accordo nazionale cui il Testo Unico sulla Sicurezza demanda, si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dall'emanazione dell'accordo stesso.

Si impegnano inoltre, al fine di assicurare una estensione delle tutele sociali a tutti i lavoratori agricoli e florovivaisti, a verificare la possibilità di riconoscere, attraverso la Cassa Extra legem (FIMI), un giorno di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita del figlio nonché una eventuale integrazione della indennità di legge riguardo i permessi retribuiti nei primi 3 anni di vita del bambino.

## **Art. 20**

### **LAVORI PESANTI E NOCIVI**

Sono lavori pesanti quelli la cui esecuzione comporta un particolare sforzo o disagio fisico derivante dalle condizioni del luogo in cui opera il lavoratore o dalla natura intrinseca del lavoro.

A titolo esemplificativo sono da considerarsi lavori pesanti: lo scavo reale del vigneto, carico e scarico di automezzi, lo scavo ed il trasporto a mano di pietre, lo scavo in profondità per la costruzione di pozzi, l'apertura nel sottosuolo di gallerie per la raccolta di acqua, lo scavo di profondi canali di irrigazione e di bonifica, lo sradicamento e l'abbattimento con mezzi tradizionali di alberi ad alto fusto.

Sono lavori nocivi quelli di svuotatura a mano o con pompe di pozzi neri, di vasche di urine, di irrigazione di esteri fosfatici, e quelli eseguiti in acqua il cui livello è superiore a 15 cm., l'uso di sostanze tossiche in genere.

La maggiorazione salariale corrisposta ai lavoratori, che effettuano lavori pesanti di cui al comma 1, e limitatamente alla durata delle prestazioni dei lavori, è pari al 25% della retribuzione.

Ai lavoratori che effettuano lavori nocivi, a parità di retribuzione e di qualifica, è riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari a 2,5 ore giornaliere.

Ai lavoratori dipendenti degli Enti e Istituti di Ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola, che lavorano al di sopra dei 1.000 metri s.l.m., per i giorni di effettiva presenza, è riconosciuta una indennità di disagio pari all'8% del salario contrattuale.

## **DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 21 CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE**

Con riferimento all'art. 85 del CCNL del 25.05.2010, i datori di lavoro ed i lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente CPL, sono tenuti a versare a favore delle Organizzazioni stipulanti il contratto, un contributo a titolo di assistenza contrattuale per ogni giornata di occupazione.

L'entità di tale contributo viene fissato nello 0,60% del salario contrattuale per gli O.T.I. e del salario contrattuale compreso il 3° elemento per gli O.T.D. di cui lo 0,30% a carico dell'azienda e lo 0,30% a carico del lavoratore.

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

Le modalità di esazione e di versamento del contributo sono stabilite da apposito accordo.

Eventuali modifiche all'entità del contributo potranno essere apportate con accordo tra le parti stipulanti il presente CPL.

### **Art. 22 QUOTE SINDACALI PER DELEGA**

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario contrattuale, i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare all'Organizzazione sindacale a cui rilasciano regolare delega.

Tali deleghe si intendono tacitamente rinnovate di anno in anno salvo revoca scritta che può intervenire in qualunque momento.

Le Aziende si impegnano a trattenere direttamente al lavoratore l'1% del salario contrattuale per 14 mensilità per gli O.T.I. e l'1% del salario contrattuale e 3° Elemento per gli O.T.D. come da apposita delega sottoscritta individualmente dal lavoratore e versata direttamente all'Organizzazione di appartenenza a mezzo di versamento su c/c postale o bancario, comunicato a cura delle Organizzazioni.

## **NORME FINALI**

### **Art. 23**

#### **CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore esistenti per i lavoratori, già previste in sede aziendale.

Le parti per tutto quanto non previsto dal presente CPL, si rifanno al CCNL.

#### **IMPEGNO A VERBALE**

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

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, la cui autenticità è data dalla sottoscrizione di tutte le parti contraenti presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

**OTD FLOROVIVAISTI**  
**TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/12 AL 31/12/13**  
**OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/12	Retribuzione 01/05/13
1	A	132	Special. Sup.	8,01	8,22
	B	121	Specializzato	7,34	7,53
2	C	116	qualificato Sup	7,04	7,22
	D	110	qualificato	6,87	7,05
3	E	100	Comune	6,07	6,22

**OTI FLOROVIVAISTI**  
**TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/12 AL 31/12/13**  
**OPERAI A TEMPO INDETERMINATO**

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/12	Retribuzione 01/05/13
1	A	132	Special.Sup.	1367,84	1403,40
	B	121	Specializzato	1251,73	1284,28
2	C	116	qualificato Sup	1202,20	1233,46
	D	110	qualificato	1140,02	1169,66
3	E	100	Comune	1036,25	1063,19

**OTD FLOROVIVAISTI**  
**TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/12**  
**OPERAI A TEMPO DETERMINATO PAGA ORARIA**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Retribuzione 01/11/12</b>	<b>3° ELEMENTO 30,44%</b>	<b>TOTALE LORDO</b>	<b>TFR 8,63%</b>
1	A	132	Special. Sup.	8,01	2,44	10,45	0,69
	B	121	Specializzato	7,34	2,23	9,57	0,63
2	C	116	qualificato Sup	7,04	2,14	9,18	0,61
	D	110	qualificato	6,87	2,09	8,96	0,59
3	E	100	Comune	6,07	1,85	7,91	0,52

**OTD FLOROVIVAISTI**  
**TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/05/13**  
**OPERAI A TEMPO DETERMINATO PAGA ORARIA**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Retribuzione 01/05/13</b>	<b>3° ELEMENTO 30,44%</b>	<b>TOTALE LORDO</b>	<b>TFR 8,63%</b>
1	A	132	Special. Sup.	8,22	2,50	10,72	0,71
	B	121	Specializzato	7,53	2,29	9,82	0,65
2	C	116	qualificato Sup	7,22	2,20	9,42	0,62
	D	110	qualificato	7,05	2,14	9,19	0,61
3	E	100	Comune	6,22	1,89	8,12	0,54

**OTD AGRICOLTURA**  
**TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/12**  
**AL 31/12/13**  
**OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Retribuzione 01/11/12</b>	<b>Retribuzione 01/05/13</b>
1	6	183	Specializzato sup	7,94	8,14
	5	173	Specializzato	7,50	7,69
2	4	150	qualificato	6,67	6,84
3	3	142	Ex Comune	6,17	6,33
	2	130	Comune	5,64	5,79
	1	110	Op. raccolta	4,76	4,89

**OTI AGRICOLTURA**  
**TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/12**  
**AL 31/12/13**  
**OPERAI A TEMPO INDETERMINATO**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Retribuzione 01/11/12</b>	<b>Retribuzione 01/05/13</b>
1	6	183	Specializzato sup	1340,33	1375,18
	5	173	Specializzato	1265,94	1298,85
2	4	150	qualificato	1128,60	1157,00
3	3	142	Ex Comune	1041,41	1068,48
	2	130	Comune	951,01	975,73
	1	110	Op. raccolta	806,36	827,32,



**OTD AGRICOLTURA**  
**TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/12**  
**OPERAI A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONE ORARIA**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>RETRIBUZIONE 01/11/12</b>	<b>3°ELEMENTO 30,44%</b>	<b>TOTALE LORDO</b>	<b>TFR 8,63%</b>
1	6	183	Specializzato sup	7,94	2,42	10,35	0,68
	5	173	Specializzato	7,50	2,28	9,78	0,65
2	4	150	qualificato	6,67	2,03	8,70	0,58
3	3	142	ex Comune	6,17	1,88	8,05	0,53
	2	130	Comune	5,64	1,72	7,36	0,49
	1	110	Op. raccolta	4,76	1,45	6,21	0,41

**OTD AGRICOLTURA**  
**TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/05/13**  
**OPERAI A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONE ORARIA**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>RETRIBUZIONE 01/05/13</b>	<b>3°ELEMENTO 30,44%</b>	<b>TOTALE LORDO</b>	<b>TFR 8,63%</b>
1	6	183	Specializzato sup	8,14	2,48	10,62	0,70
	5	173	Specializzato	7,69	2,34	10,03	0,66
2	4	150	qualificato	6,85	2,08	8,93	0,59
3	3	142	Ex Comune	6,33	1,93	8,26	0,55
	2	130	Comune	5,79	1,76	7,55	0,50
	1	110	Op. raccolta	4,89	1,49	6,38	0,42

**OTD ENTI ED ISTITUTI CHE SVOLGONO ATTIVITA DI RICERCA,  
SPERIMENTAZIONE E DIVULGAZIONE AGRICOLA  
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/12  
AL 31/12/13  
OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Retribuzione al 01/11/12</b>	<b>Retribuzione 01/05/13</b>
1	7	183	Special.Sup.	9,44	9,69
	6	173	Specializzato	8,93	9,16
2	5	150	qualificato	7,73	7,93
3	4	142	comune	6,81	6,99

**OTI ENTI ED ISTITUTI CHE SVOLGONO ATTIVITA DI RICERCA,  
SPERIMENTAZIONE E DIVULGAZIONE AGRICOLA  
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/12  
AL 31/12/13  
OPERAI A TEMPO INDETERMINATO**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Retribuzione 01/11/12</b>	<b>Retribuzione 01/05/13</b>
1	7	183	Special.Sup.	1481,14	1519,65
	6	173	Specializzato	1400,20	1436,61
2	5	150	qualificato	1284,05	1245,61
3	4	142	comune	1149,43	1179,32

**OTD ENTI ED ISTITUTI CHE SVOLGONO ATTIVITA DI RICERCA,  
SPERIMENTAZIONE E DIVULGAZIONE AGRICOLA  
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/12  
OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Retribuzione 01/11/12</b>	<b>3° elemento 30,44%</b>	<b>Totale Lordo</b>	<b>TFR 8,63%</b>
1	7	183	Special. Sup.	9,44	2,87	12,32	0,81
	6	173	Specializzato	8,93	2,72	11,65	0,77
2	5	150	qualificato	7,73	2,35	10,09	0,67
3	4	142	comune	6,81	2,07	8,89	0,59

**OTD ENTI ED ISTITUTI CHE SVOLGONO ATTIVITA DI RICERCA,  
SPERIMENTAZIONE E DIVULGAZIONE AGRICOLA  
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/05/13  
OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

<b>Area</b>	<b>liv.</b>	<b>Par.</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Retribuzione 01/05/13</b>	<b>3° elemento 30,44%</b>	<b>Totale Lordo</b>	<b>TFR 8,63%</b>
1	7	183	Special. Sup.	9,69	2,95	12,64	0,84
	6	173	Specializzato	9,16	2,79	11,95	0,79
2	5	150	qualificato	7,93	2,42	10,35	0,68
3	4	142	comune	6,99	2,13	9,12	0,60

<i>Parte introduttiva</i>	6
<i>Relazioni sindacali</i>	7
<i>Mercato del lavoro</i>	8
Costituzione del rapporto <i>di lavoro-collocamento</i>	9
<i>Classificazione del personale</i>	11
<i>Norme di organizzazione aziendale del lavoro</i>	17
<i>Norme di trattamento economico</i>	13
<i>Assistenza e tutela della salute</i>	20
<i>Diritti sindacali</i>	22
<i>Norme finali</i>	23
<i>Ta belle salariali</i>	25