

CONFAGRICOLTURA BRESCIA
Unione Provinciale Agricoltori

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI EST-LOMBARDIA-BRESCIA

FAI-CISL / FLAI-CGIL / UILA-UIL

**Contratto
Provinciale di lavoro
per gli operai
agricoli e florovivaisti
della Provincia
di Brescia**

Valido dal **01.01.2024** al **31.12.2027**

Presso la sede di Confagricoltura Brescia

presenti:

- Confagricoltura Brescia - Unione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente Giovanni Garbelli e dai sigg. Gabriele Trebeschi, Marco Busi;
- Federazione Provinciale Coldiretti della provincia di Brescia, rappresentata dalla sua Presidente Laura Facchetti e dai sigg. Massimo Albano, Antonio Zanetti;
- Confederazione Italiana Agricoltori Est-Lombardia-Brescia, rappresentata dal suo Commissario Alessandro Tacconi e dalla sig.ra Romana Villa;
- la F.A.I.-C.I.S.L. rappresentata dai sigg. Rossella Gazzaretti, Matteo Alberti, Federico Lotta, Raffaele Massetti, Silvano Marena, Emanuela Ferrari e Samuel Andrei;
- la F.L.A.I.-C.G.I.L. rappresentata dai sigg. Enrico Nozza Bielli, Laura Perotti, Cristina Vlad, Ruxandra Ograzeanu, Francesco Cotelli, Alessandro Patrizi e Erasmo Palazzolo;
- la U.I.L.A.-U.I.L. Territoriale BS-CR, rappresentata dai sigg. Michele Saleri, Antonella Colosio, Bachittar Saini, Jagtar Singh, Rupy Mavi, Giuseppe Vocale e Giuliano Grossi;

si è definito e firmato il presente Contratto di Lavoro per gli ope- rai agricoli e florovivaisti della provincia di Brescia valido dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2027.

Norme Generali

Art. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente CPL integra il Contratto Collettivo Nazionale nell'ambito delle norme di rinvio contenute nella normativa nazionale nei rapporti fra i datori di lavoro nell'agricoltura singoli ed associati, compresi i conduttori di aziende florovivaistiche, e gli operai agricoli.

Si applica altresì alle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato nonché alle attività agrituristiche e faunistico-venatorie e per tutte quelle attività che saranno riconosciute agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice Civile e delle altre disposizioni di legge vigenti.

Art. 2

Ebat

2

Le parti firmatarie del presente contratto recepiscono la costituzione dell'Ebat-Bs con atto costitutivo del 9 settembre 2021, un Ente contrattuale prov.le che abbia attribuite le funzioni della bilateralità, eccetto quelle svolte dalla CIMMI di cui agli artt. 37 e 38, del presente CPL.

L'Ente avrà i seguenti scopi:

- riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, trattamenti, interventi, prestazioni e servizi/ della bila-

- teralità, definiti dal CPL, in favore degli iscritti all'Ebat;
- osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della provincia di Brescia, anche con riferimento alle pari opportunità;
 - promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori della provincia di Brescia;
 - promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nella provincia di Brescia;
 - effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
 - esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali;
 - prevedere la banca dati delle aziende agricole presenti sul territorio della provincia di Brescia;
 - in riferimento all'istituto dell'alternanza scuola-lavoro, promuovere l'attivazione di convenzioni con gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), gli Istituti Agrari, gli Istituti Alberghieri e le Università, creando percorsi di formazione tecnica specializzata, al fine di incentivare una maggiore possibilità di occupazione dei giovani nel settore agricolo, nel rispetto di tutte le norme su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti, altresì, convengono, che:

- verrà mantenuto l'attuale assetto e attività della CIMMI, così come stabilito dagli artt. 35, 36 del CPL;
- le funzioni del nuovo Ente non dovranno in alcun modo pregiudicare la possibilità di liquidare gli eventi di malattia, maternità e infortunio, alla base dell'accordo costitutivo della CIMMI che avranno assoluta priorità.

Per consentire all'EBAT di svolgere l'attività prevista dal presente articolo è stabilita dal 01/01/2021, una contribuzione complessiva sulle retribuzioni imponibili previdenziali pari al

0,20%, di cui 0,13% a carico dei datori di lavoro e 0,07% a carico dei lavoratori.

Il versamento della contribuzione sopra indicata è obbligatorio per tutte le aziende che applicano il presente Cpl.

Il contributo verrà direttamente versato dal datore di lavoro con diritto di rivalsa sui lavoratori della relativa quota di competenza. La quota a carico dell'azienda è parte integrante della retribuzione del lavoratore, senza che questo produca effetti sugli altri istituti contrattuali.

La riscossione del contributo avverrà unitamente ai contributi riscossi dall'ente CIMMI, con convenzione, tramite il servizio di esazione dell'INPS, ai sensi dell'art.11 L. 12.3.68 n. 334. In caso di mancata esazione con l'INPS, l'Ente potrà avvalersi della facoltà di riscossione diretta dei contributi.

Le prestazioni previste dal presente articolo e dal presente Contratto rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca la sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

Il datore di lavoro che, aderendo al sistema della bilateralità, omette di versare la contribuzione dovuta all'ente, sarà obbligato a sanare quanto omesso all'ente stesso, fermo restando che qualora non vi provveda interverrà apposita azione legale. Le aziende non in regola con la contribuzione dovuta non potranno beneficiare delle prestazioni loro spettanti, fatto salvo la regolarizzazione dell'esposizione debitoria; diversamente, al lavoratore la cui azienda aderisca al sistema della bilateralità, sarà comunque garantita l'erogazione delle prestazioni da parte dell'ente, in base alle disponibilità economiche previste dai singoli bandi di volta in volta deliberati dell'ente stesso.

Le parti si impegnano ad individuare, tramite l'istituzione di un'apposita commissione tecnica, le prestazioni a favore di

aziende agricole e dipendenti le cui tempistiche, modalità di corresponsione e importi saranno da definirsi da un'apposita commissione paritetica.

Nota a verbale:

Le parti si impegnano, alla luce della legge 199 del 2016 in materia di contrasto al caporalato, a promuovere concrete azioni a garanzia della condizioni di legalità, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante l'intervento del sistema della bilateralità, anche individuando e diffondendo pratiche che valorizzino e incentivino le attività economiche del settore agricolo e dei lavoratori del comparto.

Le parti si impegnano a dare ampia diffusione al ruolo del RLST.

Art.3
APPALTI

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute: 1) 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; 2) a dare entro l'inizio dei lavori, comunicazione scritta all'Ebat, mediante posta elettronica, lettera raccomandata A/R o con altro mezzo idoneo ad accertare l'avvenuta ricezione, utilizzando l'apposito modello messo a disposizione dall'ente sul sito internet.

La comunicazione deve contenere le seguenti informazioni: denominazione, ragione sociale della ditta appaltatrice cui sono stati affidati i lavori, oggetto del contratto, data inizio lavori, di-

chiarazione obblighi in materia di sicurezza DL 81/2008.

Viene inoltre prevista l'istituzione da parte di Ebat-BS di un registro su cui protocollare le comunicazioni ricevute certificandone la data di arrivo.

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice, anche se condotta in forma cooperativa, applichi ai lavoratori impegnati nell'attività del settore oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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.

Le aziende appaltanti devono esigere dall'appaltatore il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici nonché l'osservanza degli obblighi derivanti dalle disposizioni di legge in materia assicurativa, previdenziale e di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le aziende appaltanti inoltre opereranno controlli per verificare il rispetto delle norme della legge circa il corretto adempimento delle obbligazioni retributive e contributive da parte delle imprese appaltatrici.

L'impresa appaltatrice dovrà fornire al committente, prima dell'inizio dell'esecuzione dell'attività e nel momento del pagamento della prestazione svolta oggetto del contratto, il DURC (documento di regolarità contributiva in corso di validità).

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 - 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.

Costituzione del Rapporto di Lavoro

Art. 4

ASSUNZIONE DEL LAVORATORE

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

Art. 5

CONTRATTO INDIVIDUALE

Le eventuali pattuizioni speciali per prestazioni non contemplate dal presente contratto, dovranno essere chiaramente annotate sul contratto individuale e firmate dalle parti. Resta implicito che tali pattuizioni non potranno in alcun caso costituire una restrizione qualsiasi alle norme contenute nel presente contratto.

Art. 6

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non può essere superiore a 14 giorni lavorativi per i lavoratori classificati nell'area 2^a e 3^a ed a 26 giorni lavorativi per i lavoratori classificati nell'area 1^a. Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto, in qualsiasi momento e senza preavviso.

Il periodo di prova si intende chiuso alla data di tale comunicazione.

In questo caso al lavoratore compete:

1. il compenso in base al salario della categoria per la quale è stato assunto e per il numero di giornate di lavoro effettuate;
2. l'effettuazione della prestazione lavorativa per la stessa azienda per un periodo non superiore a 5 giorni, dalla data di notifica di cessazione del periodo di prova, previa richiesta del datore di lavoro o del lavoratore. Con la suddetta comunicazione si conferma la non prosecuzione del rapporto di lavoro e quindi la mancata assunzione nonché la rinuncia da parte del lavoratore a tutti i diritti all'infuori del solo pagamento della giornate di lavoro prestate.

Art. 7

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il rapporto di lavoro per gli operai dell'agricoltura è a tempo indeterminato, può essere risolto in seguito a dimissioni del lavoratore oppure a licenziamento da parte del datore di lavoro per giusta causa o per giustificato motivo. Sono esclusi dalla sopracitata normativa i lavoratori avventizi o a tempo determinato di cui all'art. 8 del presente C.P.L..

Giustificato motivo

- 1) Costituiscono giustificato motivo, ad esempio:
 - a) Trasformazioni colturali o degli impianti tecnici e meccanici aziendali (riforme, strutture ed attrezzature);
 - b) passaggio dalla stalla tradizionale alla stalla moderna (anche nel fabbricato preesistente);
 - c) modifica sostanziale dell'indirizzo colturale che giustifichi una diversa qualificazione della manodopera

- dipendente, salvo una riqualificazione da parte della stessa manodopera dipendente da ottenersi nel termine dei due mesi indicati nel preavviso di licenziamento;
- d) diminuzione sostanziale dell'attività aziendale, ad esempio diminuzione di superficie, espropri ecc.;
 - e) soppressione totale o sostanziale della stalla, oppure cambio di indirizzo zootecnico (passaggio dalla produzione lattifera all'ingrasso). Per la qualifica invece vale quanto indicato al comma b).
- 2) Cessazione dell'attività agricola aziendale, intendendosi per tale una destinazione non più agricola dell'azienda stessa.
 - 3) Nuovo apporto di manodopera appartenente al nucleo familiare del datore di lavoro, manodopera che sia convivente e che sia impegnata in agricoltura.
 - 4) Le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza.
 - 5) La cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico.
 - 6) L'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della Legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22.12.1981 n. 791, convertito con modificazioni, dalla Legge 26 febbraio 1982 n. 54.

Giusta causa

Costituiscono giusta causa, ad esempio:

- 1) Insubordinazione verso il datore o un suo rappresentante

in azienda. La Commissione nel rilevare il comportamento del lavoratore dovrà considerare se da parte del datore di lavoro c'è stata o meno una qualsiasi azione provocatoria e decidere di conseguenza.

- 2) Insufficiente e provato rendimento da parte del lavoratore. Nel caso non sia approvato l'insufficiente rendimento è nullo il presente comma.
- 3) Danneggiamenti gravi alle macchine, agli stabili, al bestiame ed alle coltivazioni.
- 4) Assenze ingiustificate per 4 giorni consecutivi.
- 5) Condanne penali per reati comuni che comportino reclusione.
- 6) In tutti gli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
- 7) Furto in azienda.
- 8) Impiego senza permesso di materiale dell'azienda per esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi.
- 9) Condanne penali che comportano la reclusione effettiva.

Nota a verbale

In ordine ai licenziamenti plurimi le Organizzazioni convengono sulla necessità di esprimere le azioni opportune al fine di prevenire ed evitare al massimo il rischio di licenziamenti non regolari che possano quindi essere oggetto di contestazione. A tale fine si rivolge formale invito agli interessati perché in occasione dell'avvio di tali procedure si consulti la propria Organizzazione al fine di acquisire una valutazione che, sia pure non avendo carattere vincolante o limitativo, possa consentire agli interessati stessi una più ponderata valutazione della correttezza della procedura di interruzione del rapporto di lavoro e della possibilità dell'eventuale ricorso alla CIG in deroga fino a quando finanziata.

Art. 8
LAVORATORI INFERIORI ALL'ANNO:
AVVENTIZI O A TEMPO DETERMINATO

Sono lavoratori avventizi o a tempo determinato coloro che, in base alla legge 18 aprile 1962, n. 230 sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato 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. Pertanto il rapporto di lavoro si intende interrotto senza bisogno di preavviso al termine fissato.

Sono considerati avventizi o a tempo determinato, coloro che lavorano alle dipendenze della stessa azienda per un periodo continuativo non superiore a 150 giorni lavorativi continuativi o a 180 non continuativi nell'arco dell'anno solare. Superato detto numero di giornate e previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore il rapporto di lavoro passerà a tempo indeterminato.

Per la riassunzione di lavoratori avventizi o a tempo determinato si fa riferimento all'art. 8 bis della legge n. 79 del 25 marzo 1983 il quale recita: "i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 1, modificazioni ed integrazioni, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La condizione di cui al comma precedente si applica anche a lavoratori assunti a norma del D.L. 3 dicembre 1977, n.876, convertito in legge, con modificazioni, della legge 3 febbraio 1978, n.18, e della legge 26 novembre 1979, n. 598, le cui disposizioni restano in vigore e sono estese a tutti i settori economici".

Tra lavoratori aventi diritto alla riassunzione la precedenza

sarà loro assegnata, nel rispetto della legislazione vigente, secondo i seguenti criteri: disponibilità, professionalità, condizioni familiari del lavoratore-lavoratrice e dell'anzianità di iscrizione.

Per i lavoratori a tempo determinato o avventizi il trattamento è quello previsto per gli operai a tempo indeterminato con la sola maggiorazione del 10% sulla paga base nazionale e provinciale al 1° gennaio 1995 con l'aggiunta del terzo elemento (che comprende: festività nazionali e infrasettimanali, 13^a mensilità, 14^a mensilità, ferie) e dell'indennità "Aprile".

Agli operai a tempo determinato che svolgono giornate di effettivo lavoro nell'ambito di un unico rapporto continuativo possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima mensilità, indennità di Aprile, verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 lavorativi annui.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per le ore di lavoro effettivamente prestato.

Art. 9

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE

La disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante è definita "dall'accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del D.Lgs n. 167/2011" siglato tra le Parti nazionali in data 30 luglio 2012.

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

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 2, 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. Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato non può avere durata inferiore a sei mesi.

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

Area Complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata
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

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: al livello di destinazione finale.

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale. Per quanto non previsto nel presente articolo si rimanda all'allegato n.10 del CCNL.

Art. 10
TRAPASSO DI AZIENDA

La cessazione o il trapasso di azienda non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro salvo che ricorrano uno o più motivi di giusta causa o di giustificato motivo previsti dall'art. 7.

Classificazione del personale

Art. 11

INQUADRAMENTO E MANSIONARIO DEGLI OPERAI

I lavoratori che svolgono attività nelle imprese agricole di cui all'art. 1 del presente contratto, sono classificati sulla base di tre "aree professionali" con caratteristiche diverse.

Conseguentemente i lavoratori risultano inquadrati in livelli all'interno di ciascuna area secondo i parametri ed i relativi profili professionali o mansioni così definiti:

A) AREA I^a Declaratoria

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

a) l' livello profili (ex super specializzati):

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

- Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia ese-

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

- 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;
- Giardiniere: operaio che, con autonomia esecutiva, ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e le eventuali cure delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua ed i relativi tempi nella esecuzione nonché eventuali lavori di manutenzione e potatura artistica di piante. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;
- Vivaista e floricoltore: operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, predispone i piani colturali, le preparazioni dei substrati, i trapianti, le fasi di radicamento e di coltivazioni, identificazioni delle malattie e le relative cure. Inoltre predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

Sono altresì inclusi nel I° livello: il meccanico, l'idraulico, l'elettricista, il macellaio, la guardia giurata, il fecondatore laico con attestato, conduttore di autocarri, conduttore di macchine complesse (mietitrebbie, sfibratrici semoventi) l'addetto alla monta e alla tenuta dei libri genealogici negli allevamenti equini, responsabile alla vendita non occasionale dei prodotti agricoli al pubblico in spaccio aziendale (presso l'azienda o altrove) o in forma ambulante, addetti in cucina alla preparazione di alimenti con compiti di responsabilità in aziende agrituristiche, responsabile attività ricreative in aziende agrituristiche.

Con decorrenza 01.01.2005:

- Responsabile di tutte le attività di cantina (vinificazione, imbottigliamento);
- Responsabile sala parto con mansioni di fecondatore, in possesso di competenza professionale acquisita con pratica o per titolo, in allevamenti suinicoli.

Con decorrenza 01.01.2021:

- casaro; responsabile all'accoglienza in aziende vitivinicole che svolge l'incarico in modo prevalente.

b) II° livello profili (ex specializzati):

- Operatore zootecnico di stalla, che compie i seguenti lavori:
 - a) il governo del bestiame, la mungitura, l'allattamento e l'allevamento dei vitelli;
 - b) lo scarico e la conservazione dei foraggi (estrazione e il trasporto dai silos verranno eseguiti dal personale extra stalla);
 - c) la pulizia della stalla ed impianti (il datore di lavoro fornirà il materiale necessario);
 - d) la mescolanza e la somministrazione dei mangimi;

- e) la prestazione e la sorveglianza per le necessarie cure alle vacche ammalate, ferite o partorienti.

L'alimentazione del bestiame dovrà effettuarsi secondo le istruzioni che verranno impartite dal datore di lavoro e in sua vece dal capo lavoratore di stalla ed alle quali l'operatore zootecnico dovrà strettamente attenersi.

Gli operatori zootecnici che effettuano fuori orario di lavoro a turno ispezioni alla stalla e ne assumeranno le responsabilità durante il proprio turno di servizio, l'orario impiegato sarà retribuito con la paga straordinaria. Qualora il lavoro di stalla risulti inferiore all'orario giornaliero stabilito dal contratto, il lavoratore dovrà prestare servizio in altri lavori aziendali a completamento della giornata lavorativa.

- **Trattorista ed addetto alle macchine operatrici:** si intende il lavoratore che è assunto come tale ed adibito alla guida e manutenzione delle trattrici e macchine operatrici, in possesso di particolari cognizioni tecniche acquisite sia attraverso frequenza di corsi di perfezionamento, sia per pratica esperienza.

Egli è provvisto di patente e deve essere in grado di conoscere le parti essenziali delle macchine che gli sono affidate in consegna ed a provvedere alle eventuali piccole riparazioni.

Ai lavoratori addetti alle macchine trattrici verrà consegnata una tuta all'anno.

Quando non venga adibito all'uso o manutenzione delle trattrici, sarà impiegato in altri lavori aziendali.

Deve verificare che le macchine siano rifornite di carburante, acqua e lubrificante, all'inizio di ogni periodo di lavoro.

- Irrigatore. Ad esso spetta, oltre ai lavori soliti, la disciplina dell'irrigazione dei fondi.
Quando il servizio dell'irrigazione è prestato per tutta o gran parte della notte, gli verrà concesso un riposo di giorno, pari alle ore di lavoro eseguite nella notte.
Per l'irrigazione del fondo, in sostituzione o in aiuto dell'irrigatore i lavoratori dell'azienda sono tenuti a prestare la loro opera secondo gli ordini del conduttore o chi per esso.
Agli irrigatori dovranno essere dati in consegna e sostituiti, ogni qual volta siano logorati, gli stivaloni di gomma.

Sono altresì inclusi nel II° livello:

- Addetti al controllo e al rifornimento degli impianti di biogas e delle agroenergie in generale;
- Addetti alla selezione e speratura delle uova negli incubatoi;
- Addetti al sessaggio avicolo a mezzo ala;
- Addetti alla alimentazione, che provvedono alla miscelazione, preparazione e distribuzione dei mangimi;
- Guardiacaccia in aziende agrofaunistiche e/o agrituristiche venatorie;
- Adacquaroli dipendenti dei consorzi di bonifica, di miglioramento fondiario ed irrigazione;
- Addetto agli impianti per la lavorazione dei prodotti ittici con capacità di regolazione e manutenzione degli stessi;
- Conduttori di caldaia con patente diversa da 1° e 2° grado;
- Operai florovivaisti che in aggiunta alle mansioni proprie del III° livello sono responsabili dei mezzi tecnici necessari al trasporto di attrezzi e prodotti inerenti l'attività;
- Addetti alla potatura di vite, olivo e piante da frutto con esperienza professionale acquisita per pratica o titolo (dal 01.01.2005);
- Addetto ai lavori di movimentazione merci (carrellista) in possesso del patentino (dal 01/01/2021).

c) III° livello profili (ex specializzati):

- Addetti con compiti di responsabilità negli allevamenti avicoli, suinicoli, vitelloni, vitelli, ittici, ecc.;
- Addetto alla potatura vivaistica;
- Addetto alla cura ed alla custodia dei cavalli;
- Addetti alla selezione e speratura delle uova negli incubatoi (con assunzione dal 1.8.96);
- Addetti al sessaggio avicolo a mezzo ala (con assunzione dal 1-8-96);
- Gli innestatori e selezionatori di piante innestate non inquadrabili nel livello superiore;
- Vivaista e floricoltore: operaio che con capacità professionale e con autonomia esegue piani colturali e conseguenti scelte botanico-agronomiche, riproduzione e moltiplicazione delle specie vegetali da destinare alle successive utilizzazioni;
- Giardiniere: operaio che con capacità professionale e con autonomia esecutiva realizza impianti con sistemazione del terreno, concimazioni, piantumazione, semine e relative manutenzioni delle piante e del prato;
- Capo reparto piante, fiori, confezionamento, accessori e animaleria, con responsabilità organizzativa degli ordini e preventivi;
- Addetti con autonomia ai lavori di preparazione di composti sia per conoscenza dei prodotti da utilizzare che per scelta dei trattamenti antiparassitari da effettuare;
- Addetti alla sorveglianza e controllo delle incubatrici con responsabilità del loro funzionamento;
- Addetti all'esecuzione dei lavori di giardinaggio assunti fino al 31.07.96;
- Addetti in cucina alla preparazione di alimenti senza compiti di responsabilità in aziende agrituristiche.

B) AREA IIª 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, nonché necessitanti di periodo di pratica.

a) IV° livello profili (ex qualificati super):

- Addetti all'esecuzione dei lavori di giardinaggio da vivaio e da serra dal 01.08.1996;
- Addetti alla vendita anche occasionale di prodotti aziendali e non, senza responsabilità organizzativa;
- Addetti al reparto piante, fiori, accessori, confezionamento e animaleria, comprese le operazioni di incasso (in caso di attribuzione di responsabilità, le parti concorderanno una specifica indennità). Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue capacità tecniche;
- Gli aiuti innestatori in grado di provvedere, autonomamente, alla preparazione delle marze;
- Gli addetti negli allevamenti di vitelli a carne bianca con compiti di tosatura, alimentazione e rilevazione delle anomalie riscontrabili nella salute del bestiame;
- Operaio conduttore/utilizzatore di macchinari necessari sia per la coltivazione di piante da vivaio e da serra sia per la realizzazione e manutenzione del verde;
- Addetti agli impianti termici;
- Addetti ai lavori esclusivamente di cantina con compiti svolti con autonomia e responsabilità operativa, per lo svolgimento di tutte le fasi produttive (dal 01.01.2005);
- Legatura(invernale ed estiva);
- Addetto alla selezione e al confezionamento dei prodotti orti coli con l'utilizzo di attrezzature automatiche (dal 01.01.2009);

- Addetto occasionalmente all'accoglienza nelle cantine vitivinicole (dal 01.01.2021);
- Aiuto casaro (dal 01.01.2021).

b) V° livello profili (ex qualificati):

- Manzolaio: addetto all'esecuzione dei lavori previsti per l'operatore zootecnico con l'esclusione della mungitura e cure alle vacche ammalate, ferite o partorienti;
- Addetti alle pulizie e lavaggio macchine, capannoni, box, ecc. (per lavoratori assunti fino al 31.07.96);
- Carico e scarico autocarri a mano;
- Immissione, disinfezione e raccolta uova;
- Addetto ai lavori di preparazione di composti per irrorazione e distribuzione a seguito di indicazioni;
- Addetti, senza autonomia, ai lavori generici di cantina;
- Addetti alla selezione ed al confezionamento dei prodotti orticoli;
- Spollonatura e potatura verde;
- Addetti ai lavori generici per cura delle piante e/o piccoli animali e assistenza alla vendita. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue capacità tecniche;
- Addetti al controllo merci ed alla movimentazione a mano o con mezzi meccanici. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue capacità tecniche.

Sono altresì inclusi:

- Adacquaroli dipendenti da consorzi di bonifica, M.F. ed irrigazione senza autonomie o potere di decisione (ex qualificati);
- Addetto agli allevamenti ittici (non inquadrabili nei livelli superiori);

- Addetto al confezionamento dei prodotti ittici;
- Addetto alla somministrazione di alimenti ed a lavori generici in aziende agrituristiche.

C) AREA III^a Declaratoria

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

a) VI° livello profilo (ex comuni):

Appartengono a questo livello:

Gli operai con la qualifica di ex comuni assunti fino al 10- 11-69;

Immissione, disinfezione e raccolta uova (per assunzioni a decorrere dal 1-8-96);

Addetti a lavori manuali generici senza acquisizione di alcuna professionalità o che non comporta alcuna preparazione professionale;

Addetti alle pulizie e lavaggio macchine, capannoni, box, ecc. (per assunzioni a decorrere dall'1-8-96).

b) VII° livello profili:

Raccoglitori di uova e cernita (ex art. 30 CIPL 1996);

Addetti per espurghi e taglio alghe.

c) VIII° livello profili:

Operazioni di raccolta (frutta e verdura);

Addetti alla cimatura ed emasculazione mais, carico polli e tacchini, vaccinazioni.

I guardiacaccia dipendenti delle aziende faunistico-venatorie in forza alla data della stipula del presente Contratto sono inquadrati, a decorrere dal 1° marzo 2000, nel II° livello.

Con l'applicazione dei relativi trattamenti economici e normativi stabiliti dal C.P.L. per gli operai agricoli e florovivaisti cessa ogni validità del contratto interprovinciale di categoria del 14.03.1997.

Il concessionario dell'azienda faunistica è obbligato a corrispondere ogni anno oltre alla retribuzione in denaro a ciascun a guardia:

- a) una divisa completa di panno o velluto e una estiva;
- b) un impermeabile;
- c) un paio di stivali di gomma e un paio di scarpe di cuoio.

Qualora il concessionario non volesse o potesse fornire direttamente tutto o in parte di quanto sopra specificato, dovrà corrispondere al dipendente un importo annuo per ogni voce come appresso indicato:

- a/b per una divisa di panno o velluto, una divisa estiva ed un impermeabile € 137,00;
- c per un paio di stivali di gomma e un paio di scarpe di cuoio: € 54,00.

In sostituzione del punto c) ai lavoratori che prestano la loro opera in montagna verrà fornito un paio di scarponi di alta montagna il cui controvalore nel caso di mancata fornitura è stabilito in € 86,00.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, nel corso dell'anno, i suddetti compensi vengono computati per tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

Art. 12

CAPO (Incarico fiduciario)

Dal 1° Novembre 1984, a tutti i lavoratori assunti con le qualifiche previste dal C.P.L., fermo restando le mansioni affidate loro e l'anzianità conseguita, può essere conferito agli stessi dal datore di lavoro o chi per esso, il mandato fiduciario di capo. Nel caso di revoca di tale mandato, al lavoratore non verrà riconosciuta la maggiorazione per incarico fiduciario. Esercita la direzione e la responsabilità di capo lavoratore nei vari settori produttivi, colui che provvede alla sorveglianza e distribuzione dei lavori in azienda, oltre all'esecuzione dei lavori previsti dal suo inquadramento. La responsabilità tecnica del capo vale per la durata dell'orario di lavoro.

Il capo organizza le esigenze previste o prevedibili che possono verificarsi fuori dall'orario stesso, onde garantire il buon andamento della produttività aziendale.

Maggiorazione per incarico fiduciario.

Al lavoratore a cui verrà riconosciuto l'incarico fiduciario di capo sarà corrisposta, a decorrere dal 01.05.2008, una maggiorazione mensile pari a € 45,00.

L'importo della maggiorazione mensile riconosciuta per l'incarico fiduciario di capo viene adeguata a € 60 lordi a partire dal 01.01.2025.

Tale maggiorazione sarà corrisposta per 14 mensilità salvo assenze per malattia o infortunio.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. La frazione di mese inferiore ai 15 giorni non è da conteggiarsi.

Art. 13
PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio deve essere adibito alle mansioni relative al livello di assunzione e deve essere retribuito con il salario corrispondente ad esso. Qualora il datore di lavoro, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibisca il lavoratore a mansioni previste per il livello inferiore a quello di assunzione questi conserva i diritti e la retribuzione del livello di assunzione; qualora, invece, venga adibito a mansioni di un livello superiore acquista il diritto, per tutto il periodo in cui è adibito ad esso, al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta; acquisisce altresì il diritto al nuovo livello quando venga adibito a nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi continuativi oppure saltuariamente per 40 giorni lavorativi non continuativi nel corso dell'anno solare.

Il passaggio di livello non compete nei casi di sostituzione di altri salariati per malattia, infortunio, ferie, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto all'assente.

In ogni caso il lavoro prestato nel livello superiore deve essere registrato nell'apposito prospetto paga ogni qualvolta si verifichi la prestazione.

Organizzazione aziendale e del lavoro

Art. 14

ORARIO DI LAVORO

Con decorrenza 1° luglio 1988 l'orario di lavoro è di 39 ore settimanali, pari ad ore 6,30 giornaliere, con la seguente regolamentazione che tiene espressamente conto della situazione provinciale:

1) agli operai addetti alle stalle: l'orario di lavoro è di 6 ore e 30 minuti, tuttavia, al fine di adeguare l'orario di lavoro alle varie realtà aziendali, nelle stalle potranno essere applicati altri calendari pattuiti fra le parti, purché non superino le 7 ore e 48 minuti giornaliere e l'orario complessivo.

Il lavoro nelle stalle dovrà essere articolato in due turni giornalieri, il primo dei quali non avrà inizio prima delle ore 4 ed il secondo avrà termine entro le ore 19, garantendo un periodo minimo di riposo consecutivo pari a 8 ore in coincidenza con le ore notturne.

2) per gli addetti ai lavori di campagna:

- dal 1° gennaio al 28 febbraio ore 6 al giorno e ore 3 al sabato;
- dal 1° marzo al 31 marzo ore 7 al giorno e ore 3 al sabato;
- dal 1° aprile al 30 aprile ore 7,30 minuti al giorno e 4 ore al sabato;
- dal 1° maggio al 31 luglio ore 8 al giorno e 4 ore al sabato;

- dal 1° agosto al 31 agosto ore 7,30 minuti al giorno e 4 ore al sabato;
- dal 1° settembre al 30 settembre ore 8 al giorno e 4 ore al sabato;
- dal 1° ottobre al 31 ottobre ore 7,30 minuti al giorno e 3 ore al sabato;
- dal 1° novembre al 30 novembre ore 6 al giorno e 3 ore al sabato;
- dal 1° dicembre al 31 dicembre ore 6 al giorno e 3 ore al sabato.

Per la durata del presente contratto tutti i lavoratori dei campi godranno del sabato pomeriggio non lavorativo. L'orario di lavoro sarà distribuito in due periodi uguali con facoltà di accordi diretti per aumentare o diminuire uno di essi quando vi siano necessità colturali che lo richiedano, fissando comunque intervalli.

Per i lavoratori a tempo determinato o avventizi si applica l'orario normale adottato nell'azienda per i lavoratori a tempo indeterminato in base alle mansioni svolte.

- 3) per quanto concerne l'orario di lavoro degli addetti al settore vitivinicolo ed orto florovivaistico ed ittico, esso si intende quello di campagna salvo diverse esigenze aziendali concordate fra l'azienda e il lavoratore per determinati periodi dell'anno. È possibile in attuazione al 6° comma dell'art. 34 del CCNL l'applicazione previo accordo tra le parti di un orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni pari ad ore 7 e 48 minuti al giorno.
- 4) per i guardiacaccia in aziende agrifaunistiche venatorie e/o agrituristiche venatorie, trattandosi di prestazioni lavorative di sorveglianza con carattere discontinuo e di sem-

plice attesa, non è applicabile la limitazione di orario di cui al D.L. 15.03.1923 n. 692, approvato con la legge 6.12.1923 (punto 11) e delle eventuali leggi successive.

Per i lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro giornaliero in modo continuo superiore a 6 ore si applicano le disposizioni previste dall'art. 8 del d.lgs.66/2003.

L'orario di lavoro si intende iniziato e finito sul posto. Per le sole ditte con più fondi agricoli ubicati in diversi comuni non contigui, l'orario di lavoro si intende iniziato e terminato in azienda, fatte salve le consuetudini aziendali più favorevoli.

Il personale non può abbandonare il lavoro senza giustificato motivo.

Art. 15 **RIPOSO SETTIMANALE**

A tutti i lavoratori che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende agricole, è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. In caso vi ostino ragioni tecniche, il datore di lavoro farà eseguire i riposi settimanali non fruiti dai lavoratori addetti al bestiame e per quelli che svolgono mansioni in attività che richiedano prestazioni domenicali in altro giorno della settimana con l'aggiunta alla normale retribuzione prevista dal proprio inquadramento e anzianità, della maggiorazione del 35% per le ore effettivamente prestate.

Art. 16 **FERIE**

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spettano le ferie annue retribuite nella misura di 169 ore lavo-

rative. Dal 01.01.2005 le ferie annue sono pari a ore 172 e 15 minuti. Le ferie sono riferite all'anno solare.

All'inizio dell'anno l'azienda stabilirà tenendo presente le richieste dei lavoratori, il calendario, nel periodo nel quale il lavoratore dovrà effettuare le ferie e lo comunicherà agli interessati.

Detto periodo di ferie verrà goduto metà, nei mesi di dicembre, gennaio e febbraio ed il resto dal 1 luglio al 15 settembre, salvo accordo tra le parti.

In caso di richiesta scritta del lavoratore, l'azienda si riserva di rispondere avallando o meno la richiesta entro il termine pari a 30 giorni.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro le ferie verranno corrisposte in proporzione al servizio prestato.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero. Le frazioni inferiori a 15 giorni non sono da conteggiarsi.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento al III° elemento stabilito dall'art. 50 del C.C.N.L..

Art. 17 FERIE SOLIDALI

Viene recepito l'art. 37 del CCNL degli Operai Agricoli e Florovivaisti vigente.

Art. 18 CISOA STRAORDINARIA

Agli operai a tempo indeterminato che beneficiano della CISOA anche per eventi straordinari, non ricompresi tra quelli attualmente già normati, verrà corrisposta, da parte del datore di lavoro l'integrazione all'indennità di legge, nella misura del

10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Art. 19
**PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO
PROFESSIONALE E RECUPERO SCOLASTICO**

I permessi ai Corsi per Formazione Continua e per Corsi di recupero scolastico vedasi gli artt. 38 e 40 del C.C.N.L..

Art. 20
PERMESSI STRAORDINARI

In caso di matrimonio verrà concesso al lavoratore un permesso di 15 giornate retribuite durante le quali ad ogni effetto, il lavoratore a tempo indeterminato sarà considerato in attività di servizio.

In occasione della nascita del figlio, al lavoratore (OTI) padre è riconosciuto, previa presentazione di apposita documentazione, due giorni di permesso retribuito, come previsto dall'art. 39 del CCNL.

Ha altresì diritto, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 53/2000, a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, con le modalità stabilite dall'art.1, del DPCM 21/07/2000, n. 278.

Art. 21
PERMESSI STRAORDINARI NON RETRIBUITI

Il lavoratore può chiedere al datore di lavoro permessi non retribuiti, la concessione di detti permessi è di pertinenza del datore di lavoro.

Art. 22
FESTE NAZIONALI E INFRASETTIMANALI
(Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il 1° dell'anno;

- 2) il 6 gennaio, Epifania;

- 3) il 17 gennaio, S. Antonio Abate;

- 4) l'ultimo giorno di Carnevale (pomeriggio); abolita dall'01.01.2005

- 5) il Lunedì dopo Pasqua;

- 6) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;

- 7) il 1° maggio, festa del Lavoro;

- 8) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;

- 9) il 15 agosto, festa dell'Assunzione della B.V. Maria;

- 10) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;

- 11) il 2 novembre, giorno dei morti (pomeriggio), fino al 31.12.2024;

- 12) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

- 13) il 24 dicembre, vigilia di Natale (pomeriggio), fino al 31.12.2024;

- 14) il 25 dicembre, giorno di Natale;

- 15) il 26 dicembre, S. Stefano;

- 16) il Patrono del luogo di lavoro.

- 17) l'8 marzo, festa pari opportunità (a decorrere dal 01.01.2025)

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui ai commi precedenti del presente articolo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 41 e 42 del C.C.N.L..

Se vi è prestazione d'opera al lavoratore verrà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, compreso ogni elemento

accessorio di essa, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione del 35% (o del 40% se trattasi di operai florovivaisti).

Se non vi è prestazione d'opera è dovuta la normale retribuzione giornaliera pari ad ore 6,50 (6,30 minuti), compreso ogni elemento accessorio di essa.

Art. 23

FESTIVITÀ SOPPRESSE

Ferma restando la normativa dell'art. 41 e 42 del CCNL, i lavoratori potranno chiedere, tenuto conto delle esigenze aziendali, di godere della quattro festività sopresse (Religiose) quali permessi retribuiti da concordarsi tra le parti, in considerazione dell'orario medio annuo.

Art. 24

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO, STRAORDINARIO FESTIVO, STRAORDINARIO NOTTURNO

Per le ore prestate nelle festività nazionali ed infrasettimanali di cui all'art. 22 sarà corrisposta la maggiorazione del 35%(o del 40% se trattasi di operai florovivaisti).

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione. Fermo restando quanto sopra il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore, come previsto dall'art. 43 del CCNL..

Per il lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 19 alle ore 4 per i lavoratori di stalla e dalle ore 22 alle ore 6 per tutti gli altri lavoratori. Il lavoro notturno viene compensato

con una maggiorazione del 40% sulla paga oraria globale. Il lavoro straordinario viene retribuito con la maggiorazione del 25% sulla paga oraria globale; il lavoro straordinario festivo con il 40%; il lavoro festivo notturno con il 45%.

Quando il turno di irrigazione cade in giorno festivo (domenica), all'irrigatore, pur usufruendo del riposo compensativo pari alle ore di lavoro, compete la maggiorazione del 35% della paga globale normale per le ore di lavoro effettivamente prestate in base all'orario stabilito dal Consorzio o Roggia di Irrigazione.

A decorrere dal 01.01.2005 per gli operai florovivaisti le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

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

Per le eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate fino al 31.12.2004 si continuano ad applicare le percentuali di maggiorazione attualmente in vigore, ovvero per il periodo pregresso, non è dovuto alcun ricalcolo o differenza salariale. Per il lavoro notturno e/o festivo svolto per attività che prevedono necessariamente prestazioni lavorative da eseguirsi di notte e nei giorni festivi o che cada in regolari turni periodici, ad es. attività agrituristiche e irrigazione, riguardante mansioni specifiche nelle normali attribuzioni del lavoratore, è prevista la sola maggiorazione del 10 per cento della paga oraria normale per le ore effettivamente prestate.

Art. 25

BANCA ORE

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate equivalenti sul piano dei costi da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato. Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca ore individuale 39 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi anche cumulativi o aggiuntivi a ferie, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo del personale con le stesse mansioni e non ostino in quel momento con le necessità aziendali. Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita.

Art. 26

INTERRUZIONI DI LAVORO E RECUPERO

Il lavoro svolto all'aperto, senza idonea protezione, sarà sospeso durante le intemperie e potrà proseguire secondo le

possibilità in luoghi coperti. Il recupero del lavoro perduto può essere effettuato nel termine di 15 giorni successivi all'avvenuta sospensione del lavoro e per un massimo di 2 ore al giorno. Qualora le ore non venissero recuperate verranno regolarmente pagate. Quando il lavoratore effettui, durante le intemperie il taglio ed il trasporto dell'erba necessaria per il foraggiamento, il tempo impiegato sarà valutato doppio.

Art. 27 **REPERIBILITÀ**

I lavoratori disponibili a rendersi reperibili, fuori l'orario ordinario di lavoro, nel caso l'azienda ne faccia richiesta in relazione alle esigenze di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti, nonché per interventi per la salvaguardia dell'attività produttiva, saranno incaricati con comunicazione scritta, previo accordo tra le parti.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni: oraria, giornaliera e settimanale.

Le parti individuali, direttamente interessate, stabiliranno con apposito accordo della durata di 12 mesi, il periodo e l'ammontare dell'indennità di reperibilità, modalità e tempi per l'intervento, il trattamento economico straordinario per le prestazioni di lavoro effettuate e i rimborsi spese.

È facoltà del lavoratore farsi assistere, per la stesura del contratto, dal proprio rappresentante sindacale.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Trattamento economico

Art. 28 SALARI

Al lavoratore agricolo verrà corrisposto il salario con saldo mensile di tutte le prestazioni ordinarie e straordinarie.

La data entro la quale il datore di lavoro pagherà il salario del mese precedente sarà quella del giorno 5 del mese successivo.

Quindi entro il 5 del mese successivo verrà corrisposto il salario tabellare del mese di competenza completo degli eventuali straordinari ed eventuali ore perse del mese precedente a quello di competenza.

La data del giorno 5 sarà invece del giorno 10 se il datore di lavoro verserà il salario del mese di competenza complessivo di tutti i conteggi per straordinarie ed ore perse. Il salario provinciale, al 01.08.96, è conglobato nel salario contrattuale. Ai lavoratori agricoli di cui all'art. 11, è riconosciuto, ad esclusione dell'indennità di cui all'art. 29, un aumento dal 1° al 7° livello pari al 6,40% del salario contrattuale provinciale in vigore al 31.12.2023, come di seguito precisato: 5% dal 1 luglio 2024, 0,7% dal 1 gennaio 2025 e 0,7% dal 1 luglio 2025. Per i lavoratori inquadrati all'8° livello è riconosciuto un aumento pari al 6,6% come di seguito precisato: 5% dal 1 luglio 2024, 0,8% dal 1 gennaio 2025 e 0,8% dal 1 luglio 2025.

Il suddetto aumento decorre dal 01.07.2024.

A tutti gli operatori zootecnici di stalla verrà corrisposto gratui

tamente un litro di latte al giorno per ogni unità lavorativa a titolo di premio di mungitura.

Tale somministrazione avverrà anche per il periodo delle ferie annuali; sarà invece esclusa per i giorni di riposo settimanali e di assenza per qualunque motivo, nel qual caso la somministrazione stessa verrà effettuata a favore del lavoratore che sostituisce l'assente. I lavoratori che intendessero fruire in tutto o in parte dei generi in natura, dovranno presentare richiesta all'inizio dell'anno. In tal caso sarà trattenuto dall'azienda con il saldo di dicembre o dell'ultimo salario il valore dei generi in natura. Detto valore sarà determinato dalla media dei dati pubblicati dalla Camera di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura della provincia di Brescia.

Art. 29 **INDENNITÀ "APRILE"**

Dall'1-1-1997 ai lavoratori a tempo indeterminato è dovuta con la mensilità del mese di Aprile una indennità annua riferita all'anno.

L'importo annuo, a valere dal 01.01.2021, per l'intera durata del contratto, è il seguente:

I°	livello	€ 1.194,786
II°	livello	€ 1.116,959
III°	livello	€ 1.077,023
IV°	livello	€ 1.070,401
V°	livello	€ 1.066,790
VI°	livello	€ 994,963
VII°	livello	nessuna indennità
VIII°	livello	nessuna indennità

A decorrere dal 01.01.2025 l'adeguamento dell'indennità salariale di "Aprile" sarà pari a 35 euro per ogni livello.

Gli importi sopraindicati dovranno essere aumentati del valore degli scatti di anzianità riconosciuti per ogni livello e periodo di servizio.

Per gli operai a tempo determinato l'indennità sarà corrisposta unitamente al III° elemento con l'esclusione del personale del VII° e VIII° livello.

Per i lavoratori che iniziano o cessano l'attività durante l'anno sarà corrisposta in proporzione al servizio prestato.

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

La frazione inferiore a 15 giorni non è da conteggiarsi.

Si precisa che il periodo di maturazione dell'indennità di aprile coincide con l'anno solare e le parti possono convenire il pagamento rateale su base mensile.

Art. 30 **13ª MENSILITÀ**

Ai lavoratori a tempo indeterminato verrà corrisposta la 13a mensilità o gratifica natalizia entro il 15 dicembre, calcolata sulla paga oraria ordinaria per 169 in vigore alla stessa data. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno verrà corrisposta in proporzione al servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. La frazione inferiore a 15 giorni non è da conteggiarsi.

Per gli operai a tempo determinato la 13a mensilità è compresa nella percentuale relativa al III° elemento di cui all'art. 50 del C.C.N.L..

Le parti possono convenire il pagamento rateale su base mensile.

Art. 31 **14ª MENSILITÀ**

Ai lavoratori a tempo indeterminato sarà corrisposta con il saldo del mese di agosto la 14ª mensilità calcolata sulla paga oraria ordinaria in vigore alla stessa data per 169.

Nel caso di inizio o cessazione proporzionale del rapporto di lavoro durante l'anno verrà corrisposta in al servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

La frazione di mese inferiore a 15 giorni non è da conteggiarsi. Per gli operai a tempo determinato la 14ª mensilità è compresa nella percentuale relativa al III° elemento di cui all'art. 50 del C.C.N.L..

Si precisa che il periodo di maturazione della quattordicesima mensilità coincide con l'anno solare e le parti possono convenire il pagamento rateale su base mensile.

Art. 32 **SCATTI DI ANZIANITÀ**

Con decorrenza dall'1 agosto 1996, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione, per ogni livello professionale di inquadramento, di una somma in cifra fissa, per effetto di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL, pari a:

I° livello	€ 12,78	IV°	livello	€ 11,93
II° livello	€ 12,50	V°	livello	€ 11,36
III° livello	€ 12,33	VI°	livello	€ 9,89

Per i livelli VII° e VIII°, non essendo previste figure professiona-

li a tempo indeterminato, non viene stabilito alcun valore. Le somme anzidette sono frazionate ad ora (169).

Gli scatti biennali di anzianità sono fissati in numero di 5. L'inizio della decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione del primo scatto biennale è fissata dal 1 novembre 1969. Per i lavoratori che matureranno gli scatti di anzianità, la retribuzione di qualifica prevista dal C.P.L. aumentata dell'importo degli scatti spettanti, vale ad ogni effetto per il calcolo del T.F.R. e degli istituti contrattuali.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. La frazione inferiore a 15 giorni non è da conteggiarsi.

Art. 33

INDENNITÀ SPECIALI ANNUE

Indennità per la mungitura. All'operatore zootecnico di stalla spetta una cointeressenza di € 0,0466 per ogni q.le di latte consegnato ad uso industriale da suddividersi tra tutti i mungitori. A decorrere dal 01.01.2024 l'indennità di mungitura attualmente vigente sarà pari a euro 0,055 per ogni quintale di latte consegnato a uso industriale.

Indennità per l'aratura. Agli addetti alle trattrici, per ogni più arato, spetta un compenso di € 0,110 da suddividersi in base ai più arati da ciascuno di essi.

Indennità per l'irrigazione. Il compenso per ogni più irrigato, indipendentemente dal numero di irrigazioni effettuate è pari a € 0,220. Se nell'azienda si trovano due o più irrigatori l'indennità sarà da dividersi proporzionalmente fra gli irrigatori stessi, salvo speciali accordi fra le parti per un maggior com-

penso. I valori sopra esposti saranno corrisposti a decorrere dal 01.01.2008.

Al lavoratore con incarico fiduciario di capo:

Campagna, € 0,350 ogni piè costituente la superficie dell'azienda.

Stalla, gli spettano le medesime indennità dell'operatore zootecnico in quanto tale ed il compenso di € 0,630 per ogni capo di bestiame nella stalla, compreso il toro ed esclusi i vitelli a due mesi.

In caso di acquisto, da parte del lavoratore dei beni prodotti dall'azienda, lo stesso ha diritto alla riduzione del 20% sul prezzo del listino al pubblico fino ad un importo complessivo annuo di € 516,46.

Art. 34 DIARIE

Ai lavoratori che prestano abitualmente l'attività lavorativa fuori azienda, in cantieri, ed aventi a disposizione un automezzo della ditta idoneo per gli spostamenti dalla propria residenza al cantiere e ritorno, in un raggio superiore ai 20 Km. dall'ubicazione dell'azienda, sarà corrisposta dall'1-1-2021 una diaria giornaliera di € 13,00, per i soli giorni lavorativi (fino al 31.12.2020 l'importo da corrispondere è pari a € 10,33).

Nel caso specifico, l'orario di lavoro avrà inizio e termine sul cantiere, fatta eccezione per gli spostamenti che possono avvenire nel corso della giornata, i quali sono considerati tempo di lavoro a tutti gli effetti. Ai soli fini delle trasferte comandate ai lavoratori che utilizzano il proprio mezzo per un percorso superiore a 20 Km dal centro aziendale viene corrisposta un'indennità chilometrica pari ad un quinto (1/5) del prezzo della benzina super.

Per attività fuori dall'azienda in cui è necessario il pernottamento si applica la normativa prevista all'art. 56 del C.C.N.L..

Art. 35

REGOLAMENTAZIONI PARTICOLARI

- 1) I lavoratori assunti per le operazioni di raccolta di prodotti ortofrutticoli e per la cimatura ed emasculazione del mais, carico polli e tacchini, vaccinazioni, sono classificati nell'area IIIa livello VIII°. Sarà corrisposta la retribuzione prevista dal suddetto livello comprensiva del valore del III° elemento e della quota del T.F.R..
- 2) Dipendenti dei Consorzi di Bonifica, Miglioramento Fondiario ed Irrigazione:
 - a) sono classificati secondo l'art. 11 del presente CPL nell'area Ia, livello I° e II° (fissi); nell'area IIa, livello IV° (semifisso) e livello V° (fissi);
 - b) l'orario di lavoro normale non dovrà superare le ore 78 bisettimanali. Le ore fatte in più nel corso di detto periodo dovranno essere retribuite in base a quanto previsto dall'art. 24 del C.P.L.. La paga oraria si otterrà dividendo lo stipendio mensile per giorni 26 ed il risultato ulteriormente diviso per 6,50 pari a ore 6,30 orario giornaliero;
 - c) per il personale che non svolge le mansioni di adacquarolo fisso o semifisso stagionale, ma presta attività a carattere fiduciario, valgono gli accordi diretti fra le parti in rapporto all'impiego richiesto ed al lavoro svolto;
 - d) i lavoratori occasionali addetti all'espurgo canali e taglio alghe sono classificati nella IIIa area, livello VII° ed è dovuta la paga oraria prevista per gli O.T.D. (compre-

- siva del valore del III° elemento e della quota di T.F.R. spettante);
- e) equiparazione delle retribuzioni operai agricoli (tabella allegato n. 2). Rimborso spese a piè di lista per coloro che sostengono le spese.

Art. 36
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
(Ex indennità di anzianità)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1 giugno 1982, a partire cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate. Per il servizio prestato anteriormente al 1 giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità del vigente C.P.L..

Detta indennità sarà corrisposta nella seguente misura:

fino a tutto il 10.11.45 gg. 3 all'anno

fino a tutto il 10.11.45	gg. 3 all'anno
dal 11.11.45 al 10.11.51	gg. 4 all'anno
dal 11.11.51 al 10.11.59	gg. 5 all'anno
dal 11.11.59 al 10.11.60	gg. 6 all'anno
dal 11.11.60 al 10.11.62	gg. 7 all'anno
dal 11.11.62 al 10.11.66	gg. 10 all'anno
dal 11.11.66 al 10.11.69	gg. 12 all'anno
dal 11.11.69 al 10.11.71	gg. 14
dal 11.11.71 al 31.12.72	gg. 18
dal 1.1.73 al 31.12.73	gg. 18
dal 1.1.74 al 31.12.74	gg. 21,5
dal 1.1.75 al 31.12.75	gg. 25
dal 1.1.76 al 31.12.76	gg. 25,375
dal 1.1.77 al 31.12.77	gg. 26
dal 1.1.78 al 31.12.78	gg. 26
dal 1.1.79 al 31.12.79	gg. 26
dal 1.1.80 al 31.12.80	gg. 26
dal 1.1.81 al 31.12.81	gg. 26
dal 1.1.82 al 31.05.82	gg. 10,830

I periodi di servizio alle armi effettuati successivamente alla data del 14-7-88 non vengono conteggiati agli effetti del calcolo del T.F.R..

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trat-

tamento di fine rapporto sono dovuti agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice Civile. Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa come degli eventuali annessi per un periodo di 6 mesi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente deve lasciare libera l'abitazione in uso, nelle stesse condizioni in cui è stata messa a disposizione.

All'operaio a tempo determinato compete il T.F.R. ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 58 del C.C.N.L..

Previdenza Assistenza tutela della salute

Art. 37

ASSICURAZIONI SOCIALI, MALATTIE ED INFORTUNI

Per le assicurazioni sociali valgono le norme vigenti.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi secondo le norme di legge.

In caso di malattia il lavoratore ha l'obbligo di segnalare al datore di lavoro, tempestivamente (entro il primo giorno) la propria assenza e contestualmente l'indirizzo di reperibilità dove potrà essere effettuato il controllo medico fiscale. È altresì fatto obbligo al lavoratore di fornire il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'azienda inviando in azienda, entro due giorni dal rilascio, il certificato che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda ogni variazione di indirizzo per eventuale visita di controllo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al titolare o suo rappresentante.

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

La malattia e l'infortunio del lavoratore non costituiscono causa di licenziamento.

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'arco dei 12 mesi (comporto per sommatoria).

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto per l'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso non potrà superare il periodo di 14 mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro con la corresponsione degli istituti contrattuali previsti maturati sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il trattamento economico a favore del lavoratore per i casi di malattia ed infortunio sul lavoro è quello previsto dalle disposizioni legislative e/o di altre norme stabilite dagli Enti Previdenziali ed Assistenziali e sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che pertanto rimangono a carico degli stessi.

La famiglia del lavoratore inabile ha diritto ad una somma "una tantum" in cifra fissa di € 150,00 e nel caso sia l'unico sostegno della famiglia ad una mensilità di retribuzione in denaro. In caso di morte del lavoratore, alla famiglia è dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso come previsto dall'art.2118 del Codice Civile ed una somma in cifra fissa pari a € 150,00.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 8 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

Art. 38
CASSA MUTUA INTEGRAZIONE MALATTIA, MATERNITÀ
ED INFORTUNI

I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti a versare un contributo in percentuale da calcolarsi sulla retribuzione imponibile contributiva per gli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato anche se la riscossione non avvenga per provvedimenti agevolati di carattere generale.

Per la determinazione e la riscossione dei contributi per l'integrazione dei trattamenti obbligatori di previdenza ed assistenza sociale stabiliti dai contratti collettivi di lavoro, la Cassa si avvarrà di apposita convenzione con l'INPS.

La Cassa corrisponderà alle operaie a tempo indeterminato e determinato nonché alle apprendiste l'integrazione alla indennità prevista dal d.lvo n.151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni (T.U. sulla tutela e sostegno della maternità e della paternità) per il solo periodo di astensione obbligatoria (compresa maternità anticipata).

Per il periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) per gli OTI e OTD, con decorrenza dagli eventi dal 01/01/2016, la CIMMI corrisponderà una integrazione all'indennità di Legge pari al 40%. L'integrazione della CIMMI è subordinata al riconoscimento dell'indennità di Legge da parte dell'Inps e dall'iscrizione del lavoratore alla Cassa Mutua nel periodo di assenza per maternità facoltativa.

Per gli eventi a decorrere dal 01.01.2017 l'integrazione per la maternità facoltativa OTI e OTD sarà pari all'integrazione per maternità obbligatoria, infortuni e malattia, come previsto dal vigente CPL.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato per i periodi di assenza:

- a) per malattia ed infortunio verificatisi dal 01.05.2008 la CIMMI corrisponderà l'integrazione alle indennità di legge

erogate dall' INPS fino al 90% del salario preso a base per il pagamento dell'erogazione, a partire dal I° giorno e fino a 180 giorni di calendario;

- b) per infortunio sul lavoro verificatisi dal 01.05.2008 la CIMMI corrisponderà l'integrazione alle indennità di legge erogate dall'INAIL fino al 90% del salario preso a base per il pagamento dell'erogazione, a partire dal II° giorno e fino a guarigione clinica e in ogni caso per un periodo non superiore di 12 mesi dall'infortunio. Per eventi verificatisi fino al 31.12.2000 rimangono in vigore le disposizioni del CPL 23.07.96 (rimane la carenza fino al 4° giorno di assenza per malattia).

Ai lavoratori a tempo determinato con meno di 101 gg. lavorative effettuate nell'anno precedente a quello interessato all'integrazione si applica la normativa CPL 23.07.96 mentre a partire da 101 gg. si applica lo stesso trattamento stabilito per gli operai a tempo indeterminato.

Agli operai apprendisti, per gli eventi di malattia insorti dal 01.05.2008, sarà applicato lo stesso trattamento in essere per gli operai a tempo indeterminato che prevede l'integrazione da parte della "CIMMI" fino al raggiungimento del 90% della retribuzione media utilizzata dall'INPS per l'indennizzo di sua competenza.

I datori di lavoro, al fine di consentire l'integrazione delle suddette indennità di Legge da parte della CIMMI, devono inviare direttamente o per il tramite delle Associazioni di categoria e/o di altri soggetti delegati alla gestione e all'amministrazione del personale dipendente, i dati relativi al periodo e alla retribuzione media giornaliera, laddove anticipata per disposizione di legge.

Ai soli operai agricoli OTI e OTD (esclusi i componenti il nucleo familiare), con contratto di lavoro in essere iscritti al CIMMI e al FISA, che abbiano maturato 180 giornate lavorative nell'anno

precedente, sarà corrisposta una indennità giornaliera di 70 euro per i primi tre giorni di degenza ospedaliera senza intervento chirurgico.

In caso di morte, sul luogo di lavoro, del lavoratore a tempo indeterminato e determinato è concesso agli eredi legittimi un sussidio di pari ad una mensilità (non inferiore al valore indicato nel C.P.L. 17.04.2008).

Il diritto ai trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità economica per malattia e infortunio da parte degli Enti assicuratori e alla disponibilità della "Cassa Mutua".

I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti altresì a versare un contributo per l'assistenza contrattuale provinciale con le modalità indicate al 1° comma.

La misura, l'esazione, il versamento, le modalità delle integrazioni, la decadenza dal diritto delle indennità integrative, la gestione di tali contributi saranno fissati e disciplinati con apposito accordo sindacale da stipularsi tra le parti contraenti.

Art. 39

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Per l'applicazione delle disposizioni previste dal d.lgs 81/2008 e successive modificazioni inerenti alla salute e alla sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro saranno recepite le norme stabilite dal C.C.N.L. in materia.

A livello provinciale è costituito un organismo paritetico, che opera nell'ambito dell'EBAT, a cui sono attribuite le seguenti funzioni:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- orientamenti e promozione di iniziative formative.

Le Organizzazioni si impegnano a collaborare e se nel caso intervenire con l' A.T.S. per quanto attiene all'igiene ed alla salubrità dell'ambiente di lavoro. Viene stabilito che a tutti i lavoratori agricoli verranno fatte effettuare le visite mediche necessarie e senza che vi sia detrazione del salario da parte dell'azienda.

Per gli addetti all'uso di presidi sanitari di Ia e IIa classe, le aziende sono tenute ad adibire gli stessi a tale attività per un orario giornaliero inferiore a 4 ore nell'arco della giornata mentre per prestazioni lavorative pari ad ore 4 dovranno essere concesse ai lavoratori ore 2 e 20 minuti di riposo retribuito. Le rimanenti ore lavorative dell'orario normale giornaliero dovranno essere impiegate in altri lavori aziendali.

In ogni caso sono considerati lavori nocivi:

- 1) l'uso degli antiparassitari appartenenti ai presidi di 1^a e 2^a classe contrassegnati da:

Classe 1^a

Contrassegno: teschio in nero su ossa incrociate, inserite in un riquadro rettangolare di colore giallo-arancio. In caratteri neri, ben visibili ed indelebili, la parola "VELENO".

Natura del rischio: Rischio di intossicazione mortale per inalazione, per ingestione o per contatto con la pelle.

Classe 2^a

Contrassegno: Croce S. Andrea in nero inserita in un riquadro rettangolare in colore giallo-arancio. In caratteri neri ben visibili ed indelebili, la parola "NOCCIVO".

Natura del rischio: intossicazione grave per ingestione, per inalazione o per contatto con la pelle.

Per la rigosità di tale individuazione e delle misure di

tutela da adottare, oltre a quanto previsto dalla legge 20/05/1970

n. 300 e dal Contratto Nazionale, potrà essere richiesto l'intervento dei centri di medicina preventiva e degli altri enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

- 2) Mezzi di protezione individuali: sono sistemi di sicurezza utilizzati durante l'impiego dei presidi sanitari per proteggere gli operatori dal rischio di possibili intossicazioni per via dermale o per inalazione. L'uso dei mezzi personali di protezione va considerato come elemento di sicurezza indispensabile. Tali mezzi di protezione individuale devono essere forniti dall'azienda e sostituiti ogni volta ve ne sia la necessità. Il lavoratore è tenuto alla buona conservazione degli stessi. In deroga all'art.69 del CCNL, è adottata la documentazione sanitaria prevista dalla disposizione di legge in materia di "sorveglianza sanitaria".

Si richiede l'istituzione di una "Giornata sulla sicurezza", nella quale promuovere momenti di informazione e di confronto tra le Parti Sociali e Datoriali, RLS, RLST ed Enti Preposti.

Impegno a verbale

Le Parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare, nell'ambito delle funzioni della bilateralità, politiche di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e con riferimento agli allegati n. 6 e n. 17 del CCNL 23.05.2022.

Sospensione controversie risoluzione del rapporto

Art. 40

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

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

Art. 41

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro deve dare un preavviso di 2 mesi da comunicare per iscritto al lavoratore con raccomandata R.R. con la motivazione del licenziamento stesso. In caso di licenziamento in tronco non è tenuto a dare il preavviso. In caso di dimissioni da parte del lavoratore il periodo di preavviso è di 1 mese di calendario salvo quando previsto dall'art. 42 del C.P.L..

La parte che non rispetta il preavviso è tenuta a reintegrare all'altra parte l'equivalente del mancato preavviso.

Per le aziende fino a 5 lavoratori dipendenti il lavoratore può presentare ricorso avverso al provvedimento di licenziamento alla Commissione Sindacale di Conciliazione, entro il termine di 60 giorni, dalla data di ricevimento dello stesso. La Commissione dovrà convocare le parti nel termine di 15 giorni dalla presentazione del ricorso stesso per esperire il tentati-

vo di conciliazione. Scaduto il termine senza convocazione il lavoratore potrà adire secondo le norme di legge. Quando l'azienda ha necessità di operare, nell'ambito dei motivi previsti dall'articolo 7, una riduzione di manodopera con licenziamenti, collettivi ne deve dare, all'atto della comunicazione ai lavoratori, uguale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali. Il datore di lavoro ha diritto di esonerare il lavoratore da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione dell'indennità sostitutiva per detto periodo. I licenziamenti dei capilega e dei componenti i Comitati Direttivi Provinciali delle Organizzazioni dei lavoratori firmatari, non saranno validi se non ratificati dalla Commissione Sindacale di Conciliazione di cui all'art. 47.

Art. 42 **DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA**

Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile l'operaio agricolo a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Sono da considerarsi dimissioni per giusta causa:

- 1) minacce ed ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;
- 2) grave inadempienza degli obblighi contrattuali o di legge da parte del datore di lavoro o chi lo rappresenta nell'azienda.

Il lavoratore che si avvale delle norme del presente articolo deve darne comunicazione scritta con raccomandata R.R. al datore di lavoro e per conoscenza alla Commissione Sindacale di Conciliazione, prevista dall'art. 47 del C.P.L..

Il datore di lavoro ha comunque la facoltà di ricorrere alla Commissione Sindacale di Conciliazione entro il termine di giorni 30 di calendario dalla data di ricevimento delle dimis-

sioni per giusta causa. In questo caso la Commissione dovrà convocare le parti entro 15 giorni di calendario dalla presentazione del ricorso. Ai lavoratori dimissionari per giusta causa, riconosciuti dalla Commissione Sindacale di Conciliazione spetta l'indennità di preavviso prevista dal 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile.

Art. 43

RAPPORTI FRA DATORI DI LAVORO E LAVORATORI

I rapporti fra i lavoratori nell'azienda, tra questi e il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. I lavoratori per il loro servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda; dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Per la tutela dei diritti e delle ragioni delle parti valgono le disposizioni contrattuali previste dal vigente C.P.L. e C.C.N.L. e patrocinate dai rappresentanti delle Organizzazioni contraenti.

Art. 44

RELAZIONI INTERPERSONALI

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona, come definito dalla direttiva europea n. 73/2002.

Art. 45
**PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE MOLESTIE
E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Si chiede di promuovere contenuti e valori dell'Accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro del settore agricolo siglato tra le Parti Sociali e Datoriali a Roma in data 19 giugno 2018, e inserito all'interno del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti 2022-2025 (allegato n. 12), con impegno a:

- mettere in campo tutte le azioni necessarie a diffondere una cultura di genere finalizzata anche e soprattutto al contrasto della violenza, delle molestie sessuali e delle discriminazioni a partire dai luoghi di lavoro;
- prevedere momenti di confronto e informazione per le lavoratrici e i lavoratori agricoli con associazioni ed esperti in materia in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere".

Art. 46
NORME REGOLAMENTARI E CONTROVERSIE

I rapporti tra lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto. La mancanza del lavoratore per infrazione al contratto, agli ordini, alle disposizioni tecniche amministrative, al buon ordine dell'azienda, al buon lavoro, saranno rilevate, a seconda della loro gravità e della recidività, con la procedura seguente:

- 1) ammonizione verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa non superiore all'importo di 2 ore di salario;
- 4) sospensione dal servizio.

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione, il lavoratore che:

- 1) non si presenta al lavoro senza giustificare il motivo, che abbandoni anche temporaneamente il proprio posto di lavoro senza autorizzazione e senza motivo grave da giustificarsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 48 ore;
- 2) ritarda ripetutamente l'inizio del lavoro oltre 15 minuti o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 26 del C.P.L.;
- 3) non esegue secondo le istruzioni ricevute, oppure, esegue con non curanza il lavoro;
- 4) sia trovato addormentato;
- 5) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza, in tal caso il lavoratore verrà, inoltre, allontanato;
- 6) si presti a diverbio litigioso con i propri colleghi di lavoro, dopo averne accertata la responsabilità diretta.

L'ammonizione verrà applicata per la mancanza di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. L'importo della multa verrà versato alla Cassa Integrazione Malattia Maternità ed Infortuni Provinciale. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si potrà ricorrere alla Commissione Sindacale di Conciliazione, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione dell'azienda. La sanzione verrà applicata dopo il termine previsto per il ricorso.

Art. 47

COMMISSIONE SINDACALE DI CONCILIAZIONE

È istituita la Commissione per l'esame delle controversie in materia di rapporti di lavoro di cui all'art. 409 c.p.c., con il

compito di procedere all'esperimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art.31 del d.lgs 80/98 come modificato dal d.lgs.

29.10.98, n.387. La Commissione non svolge alcun compito di arbitrato.

La presidenza della Commissione sarà assunta a turno alternativamente da un rappresentante datoriale e da un rappresentante dei lavoratori.

La Commissione procederà alla convocazione delle parti entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta del tentativo di conciliazione.

La Commissione potrà decidere le formalità di procedura e le ulteriori riunioni, che riterrà opportune, fermo restando che il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

Esperito il tentativo di conciliazione, verrà redatto, ai sensi e per gli effetti dell'art.411, terzo comma, del c.p.c., relativo verbale.

La sottoscrizione del verbale di conciliazione da parte del lavoratore, con l'assistenza del sindacato, ai sensi dell'art. 411, terzo comma del c.p.c., rende irrilevante qualsiasi impropria procedura prevista dal presente articolo.

Copia dei verbali di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle parti che ne facciano richiesta.

Su richiesta di una delle parti il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro a cura della Segreteria ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 comma 3 c.p.c..

La Commissione è composta da n. 6 componenti (n. 3 rappresentanti datoriali, n. 3 rappresentanti dei lavoratori). La riunione è valida quando è garantita la presenza di un rappresentante dei datori di lavoro e dei lavoratori. La sede è presso l'Unione Provinciale Agricoltori.

Diritti sindacali

Art. 48

DELEGATO DI AZIENDA

Nelle aziende che occupino più di 5 lavoratori dipendenti (operai fissi, semifissi, ed avventizi) sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto; nelle aziende con oltre 75 dipendenti i delegati saranno due per ogni Organizzazione dei lavoratori. I delegati dovranno essere eletti tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 81 del C.C.N.L..

Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali. I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a pre-

venire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 49

RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI

L'azienda provvederà ogni anno al versamento dei contributi sindacali del lavoratore alle OO.SS. firmatarie del Contratto Provinciale sempre che sia pervenuta all'azienda l'apposita delega sindacale sottoscritta dal lavoratore e comunque entro il mese successivo dalla richiesta.

Si precisa che la delega sindacale viene trasmessa all'azienda in allegato alla prima richiesta. In caso di disdetta il lavoratore dovrà inviare comunicazione oltre all'organizzazione sindacale anche all'azienda entro il 31.12 per consentire il corretto versamento.

L'azienda provvederà a trattenere la quota sindacale versata per conto del lavoratore in due soluzioni, e più precisamente, la prima in occasione della corresponsione nel mese di maggio della indennità "Aprile", e la seconda nel mese di settembre con la corresponsione della 14^a mensilità.

Per tutte le quote sindacali, che verranno richieste dalle OO.SS. dei lavoratori dopo il 10 maggio, le stesse saranno versate dall'azienda successivamente al ricevimento della richiesta di cui sopra e al lavoratore sarà trattenuta in due soluzioni di uguale importo, la prima in concomitanza con il versamento e la seconda nel mese immediatamente successivo.

Norme finali

Art. 50

CONTRATTO INTEGRATIVO E PROSPETTO PAGA

Il datore di lavoro ed il lavoratore devono ritirare presso le rispettive Organizzazioni il Contratto Provinciale di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare il prospetto paga mensile al lavoratore. Sui prospetti paga, il datore di lavoro dovrà registrare oltre alla qualifica, tutte le corresponsioni, le trattenute eseguite in dipendenza del rapporto di lavoro, con le indicazioni delle rispettive causali. Il prospetto sarà controfirmato dalle parti.

Art. 51

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme del presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per il lavoratore.

Per quanto non contemplato nel presente C.P.L. valgono le norme previste dal C.C.N.L. del 23 maggio 2022.

Art. 52

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA

Il presente C.P.L. conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza

preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 53

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente C.P.L., fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 01.01.2024 con scadenza al 31.12.2027, mantenendo la sua efficacia economica fino al rinnovo successivo.

Tab. n. 1 - A (1^a tranche dec. 07/2024)
AUMENTI SALARIALI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
ORARI e MENSILI dal 01/07/2024

Livello	Salario contrattuale 31.12.2023 (1)	Aumento mensile CPL 07/2024	Aumenti orari CPL 07/2024	Retribuzione oraria 31.12.2023 (1)	Retribuzione oraria Prov.le dal 01/07/24
I livello	1.713,998	85,700	0,507	10,142	10,649
II livello	1.651,130	82,557	0,489	9,770	10,259
III livello	1.619,189	80,959	0,479	9,581	10,060
IV livello	1.591,811	79,591	0,471	9,419	9,890
V livello	1.506,635	75,332	0,446	8,915	9,361
VI livello	1.369,914	68,496	0,405	8,106	8,511
VII livello	1.218,321	60,916	0,360	7,209	7,569
VIII livello	977,327	48,866	0,289	5,783	6,072

(1) Ex salario contrattuale 19.0796 (Pb.naz.le, Conting.E.D.R., C.PL.7/96, Pb. Prov.le cong.), CCNL07/98, CPL03/2000, CCNL 07/02, CPL 06/2004.CCNL 07/06, CPL 04/2008, CCNL 05/10, CPL 02/13, CCNL 10/2014, CPL12/16,CCNL 06/2018, CPL 02/2021, CCNL 05/2022.

Tab. n. 1 - B (2^a tranche dec. 01/2025)
AUMENTI SALARIALI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
ORARI e MENSILI dal 01/01/2025

Livello	Salario contrattuale 31.12.2023 (1)	Aumento mensile CPL 01/2025	Aumenti orari CPL 01/2025	Retribuzione oraria 31.12.2023 (1)	Retribuzione oraria Prov.le dal 01/01/25
I livello	1.713,998	97,698	0,578	10,142	10,720
II livello	1.651,130	94,114	0,557	9,770	10,327
III livello	1.619,189	92,294	0,546	9,581	10,127
IV livello	1.591,811	90,733	0,537	9,419	9,956
V livello	1.506,635	85,878	0,508	8,915	9,423
VI livello	1.369,914	78,085	0,462	8,106	8,568
VII livello	1.218,321	69,444	0,411	7,209	7,620
VIII livello	977,327	56,685	0,335	5,783	6,118

(1) Ex salario contrattuale 19.0796 (Pb.naz.le, Conting.E.D.R., C.P.L.7/96, Pb. Prov.le cong.), CCNL07/98, CPL03/2000, CCNL 07/02, CPL 06/2004, CCNL 07/06, CPL 04/2008, CCNL 05/10, CPL 02/13, CCNL 10/2014, CPL12/16, CCNL 06/2018, CPL 02/2021, CCNL 05/2022

Tab. n. 1 - C (3^a tranche dec. 07/2025)**AUMENTI SALARIALI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
ORARI e MENSILI dal 01/07/2025**

Livello	Salario contrattuale 31.12.2023 (1)	Aumento mensile CPL 07/2025	Aumenti orari CPL 07/2025	Retribuzione oraria 31.12.2023 (1)	Retribuzione oraria Prov.le dal 01/07/25
I livello	1.713,998	109,696	0,649	10,142	10,791
II livello	1.651,130	105,672	0,625	9,770	10,395
III livello	1.619,189	103,628	0,613	9,581	10,194
IV livello	1.591,811	101,876	0,603	9,419	10,022
V livello	1.506,635	96,425	0,571	8,915	9,486
VI livello	1.369,914	87,674	0,519	8,106	8,625
VII livello	1.218,321	77,973	0,461	7,209	7,670
VIII livello	977,327	64,504	0,382	5,783	6,165

(1) Ex salario contrattuale 19.0796 (Pb.naz.le, Conting.E.D.R., C.P.L.7/96, Pb. Prov.le cong.), CCNL07/98, CPL03/2000, CCNL 07/02, CPL 06/2004, CCNL 07/06, CPL 04/2008, CCNL 05/10, CPL 02/13, CCNL 10/2014, CPL12/16, CCNL 06/2018, CPL 02/2021, CCNL 05/2022.

Tab. n. 2 - A**PROSPETTO DEI SALARI DA CORRISPONDERE AI DIPENDENTI DEI
CONSORZI DI BONIFICA, MIGLIORAMENTO FONDARIO ED IRRIGAZIONE
01/07/2024**

Categoria Personale fisso	Salario Contrattuale 31.12.2023 (2)	C.P.L. 07/2024	Totale retribuzione contrattuale mensile 01.07.2024
Area I Adacquarolo Ex Super	1.713,998	85,700	1.799,698
Area I Adacquarolo Ex Specializ.	1.651,130	82,557	1.733,687
Area II Adacquarolo Ex Qualif.	1.506,635	75,332	1.581,967
Personale Semifisso più o meno 6 mesi di servizio (1)	1.620,787	79,591	1.700,378

(1) Aumento previsto per il IV livello e relativa indennità di Aprile, in proporzione al periodo di servizio prestato.

(2) Ex salario contrattuale 19.0796 (Pb.naz.le, Conting.E.D.R., C.P.L.7/96, Pb. Prov.le cong.), CCNL07/98, CPL03/2000, CCNL 07/02, CPL 06/2004, CCNL 07/06, CPL 04/2008, CCNL 05/10, CPL 02/13, CCNL 10/2014, CPL12/16, CCNL 06/2018, CPL 02/2021, CCNL 05/2022.

Tab. n. 2 - B**PROSPETTO DEI SALARI DA CORRISPONDERE AI DIPENDENTI DEI
CONSORZI DI BONIFICA, MIGLIORAMENTO FONDARIO ED IRRIGAZIONE
01/01/2025**

Categoria Personale fisso	Salario Contrattuale 31.12.2023 (2)	C.P.L. 07/2024	Totale retribuzione contrattuale mensile 01.07.2024
Area I Adacquarolo Ex Super	1.713,998	97,698	1.811,696
Area I Adacquarolo Ex Specializ.	1.651,130	94,114	1.745,244
Area II Adacquarolo Ex Qualif.	1.506,635	85,878	1.592,513
Personale Semifisso più o meno 6 mesi di servizio (1)	1.620,787	90,733	1.711,52

(1) Aumento previsto per il IV livello e relativa indennità di Aprile, in proporzione al periodo di servizio prestato.
 (2) Ex salario contrattuale 19,0796 (Pb.naz.le, Conting.E.D.R., C.P.L.7/96, Pb. Prov.le cong.), CCNL07/98, CPL03/2000, CCNL 07/02, CPL 06/2004, CCNL 07/06, CPL 04/2008, CCNL 05/10, CPL 02/13, CCNL 10/2014, CPL12/16, CCNL 06/2018, CPL 02/2021, CCNL 05/2022.

Tab. n. 2 - C**PROSPETTO DEI SALARI DA CORRISPONDERE AI DIPENDENTI DEI
CONSORZI DI BONIFICA, MIGLIORAMENTO FONDARIO ED IRRIGAZIONE
01/07/2025**

Categoria Personale fisso	Salario Contrattuale 31.12.2023 (2)	C.P.L. 07/2025	Totale retribuzione contrattuale mensile 01.07.2025
Area I Adacquarolo Ex Super	1.713,998	109,696	1.823,694
Area I Adacquarolo Ex Specializ.	1.651,130	105,672	1.756,802
Area II Adacquarolo Ex Qualif.	1.506,635	96,425	1.603,060
Personale Semifisso più o meno 6 mesi di servizio (1)	1.620,787	101,876	1.722,663

(1) Aumento previsto per il IV livello e relativa indennità di Aprile, in proporzione al periodo di servizio prestato.
 (2) Ex salario contrattuale 19,0796 (Pb.naz.le, Conting.E.D.R., C.P.L.7/96, Pb. Prov.le cong.), CCNL07/98, CPL03/2000, CCNL 07/02, CPL 06/2004, CCNL 07/06, CPL 04/2008, CCNL 05/10, CPL 02/13, CCNL 10/2014, CPL12/16, CCNL 06/2018, CPL 02/2021, CCNL 05/2022.

Contratto individuale

L'anno _____ il giorno _____ mese di _____
con la presente privata scrittura da valere a tutti gli effetti di
legge, fra il Sig. _____
agricoltore conduttore dell'azienda agricola denominata

sita in Comune di _____
Frazione di _____
e il Sig. _____

Si conviene e si stipula quanto appresso:

Il lavoratore Sig. _____
viene assunto con la qualifica di _____
con periodo di prova di giorni _____ a partire
dal _____ alle condizioni previste
dal contratto Prov.le di lavoro, che le parti dichiarano di conoscere e
accettare. Fanno parte integrante del presente contratto pattuizioni
particolari:

Letto, approvato e sottoscritto.

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

Indice

PARTE PRIMA	5
Norme Generali	5
Art. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO	5
Art. 2 - Ebat	5
Art.3 - APPALTI	8
PARTE SECONDA	11
Costituzione del Rapporto di Lavoro	11
Art. 4 - ASSUNZIONE DEL LAVORATORE	11
Art. 5 - CONTRATTO INDIVIDUALE	11
Art. 6 - PERIODO DI PROVA	11
Art. 7 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	12
Art. 8 - LAVORATORI INFERIORI ALL'ANNO: AVVENTIZI O A TEMPO DETERMINATO	15
Art. 9 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE	16
Art. 10 TRAPASSO DI AZIENDA	18
PARTE TERZA	19
Classificazione del personale	19
Art. 11 - INQUADRAMENTO E MANSIONARIO DEGLI OPERAI	19
Art. 12 - CAPO (Incarico fiduciario)	29
Art. 13 - PASSAGGIO DI CATEGORIA	30
PARTE QUARTA	31
Organizzazione aziendale e del lavoro	31
Art. 14 - ORARIO DI LAVORO	31
Art. 15 - RIPOSO SETTIMANALE	33
Art. 16 - FERIE	33
Art. 17 - FERIE SOLIDALI	34

Art. 18 - CISOA STRAORDINARIA	34
Art. 19 - PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE E RECUPERO SCOLASTICO.....	35
Art. 20 - PERMESSI STRAORDINARI.....	35
Art. 21 - PERMESSI STRAORDINARI NON RETRIBUITI.....	35
Art. 22 - FESTE NAZIONALI E INFRASETTIMANALI (Giorni festivi)	36
Art. 23 - FESTIVITÀ SOPPRESSE	37
Art. 24 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO, STRAORDINARIO FESTIVO, STRAORDINARIO NOTTURNO ..	37
Art. 25 - BANCA ORE	39
Art. 26 - INTERRUZIONI DI LAVORO E RECUPERO	39
Art. 27 - REPERIBILITÀ.....	40
PARTE QUINTA	41
Trattamento economico	41
Art. 28 - SALARI	41
Art. 29 - INDENNITÀ "APRILE".....	42
Art. 30 - 13ª MENSILITÀ.....	43
Art. 31 - 14ª MENSILITÀ	44
Art. 32 - SCATTI DI ANZIANITÀ.....	44
Art. 33 - INDENNITÀ SPECIALI ANNUE.....	45
Art. 34 - DIARIE.....	46
Art. 35 - REGOLAMENTAZIONI PARTICOLARI.....	47
Art. 36 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (Ex indennità di anzianità).....	48
PARTE SESTA	51
Previdenza Assistenza tutela della salute	51
Art. 37 - ASSICURAZIONI SOCIALI, MALATTIE ED INFORTUNI.....	51
Art. 38 - CASSA MUTUA INTEGRAZIONE MALATTIA, MATERNITÀ ED INFORTUNI.....	53
Art. 39 - TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI.....	55

PARTE SETTIMA	58
Sospensione controversie risoluzione del rapporto	58
Art. 40 - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI.....	58
Art. 41 - PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ..	58
Art. 42 - DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA	59
Art. 43 - RAPPORTI FRA DATORI DI LAVORO E LAVORATORI	60
Art. 44 - RELAZIONI INTERPERSONALI	60
Art. 45 - PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO	61
Art. 46 - NORME REGOLAMENTARI E CONTROVERSIE.....	61
Art. 47 - COMMISSIONE SINDACALE DI CONCILIAZIONE.....	62
 PARTE OTTAVA	 65
Diritti sindacali	65
Art. 48 - DELEGATO DI AZIENDA.....	65
Art. 49 - RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI.....	66
 PARTE NONA	 67
Norme finali	67
Art. 50 - CONTRATTO INTEGRATIVO E PROSPETTO PAGA	67
Art. 51 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE.....	67
Art. 52 - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA	67
Art. 53 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO.....	68
 Allegati:	
Tab. n. 1 - Aumenti salariali operai agricoli e florovivaisti orari e mensili	69
Tab. n. 2 - Prospetto dei salari da corrispondere ai dipendenti dei consorzi di bonifica, miglioramento fondiario ed irrigazione.....	70
 Contratto individuale	 72

Dicembre 2024

Impaginazione e stampa a cura di
La Compagnia della Stampa srl
Roccafranca (Brescia)