

**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE
DI LAVORO DEI LAVORATORI DIPENDENTI
DA AZIENDE AGRICOLE
FLOROVIVAISTE
MANUTENZIONE DEL VERDE
AGRITURISTICHE
ITTICHE E MITILICOLTURA
DELLA PROVINCIA DI SAVONA**

Il giorno 01 del mese di Agosto dell' anno 2017, presso la sede dell'Osservatorio provinciale dell'agricoltura della provincia di Savona sito in Regione Torre Pernice, 15/b in Albenga

- la Federazione Provinciale Coldiretti di Savona rappresentata dal Presidente Gerolamo Calleri;
- la Confederazione Italiana Agricoltori di Savona rappresentata dal Presidente Mirco Mastroianni;
- la Confagricoltura di Savona rappresentata dal Presidente Luca De Michelis;
- e
- F.L.A.I. C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Provinciale Sig. Mario Recagno;
- F.A.I. C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Provinciale Sig. Davide Piazza;
- U.I.L.A. U.I.L. rappresentata dal Segretario Provinciale Sig. Michele D'Agostino;

in applicazione di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore per i lavoratori dipendenti da Aziende oggetto del presente contratto , si è stipulato il Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro per gli operai dipendenti da Aziende agricole, florovivaistiche, manutenzione del verde, agrituristiche e del settore ittico, da valere su tutto il territorio della provincia di Savona, il quale disciplina le materie delegate dal C.C.N.L.

The image shows seven handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and flourishes.

Premessa :

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto integrativo provinciale disciplina i rapporti di lavoro fra le aziende agricole, le aziende florovivaistiche(1), le aziende di manutenzione del verde, le aziende di agriturismo, le aziende del settore itticoltura e mitilicoltura condotte in forma singola, societaria o comunque associata, che svolgono attività agricole nonché attività affini e connesse e i lavoratori dalle stesse dipendenti.

Sono da considerarsi florovivaistiche le aziende che :

- producono piante da frutto, ornamentali e forestali;
- producono piante ornamentali da serra;
- producono fiori recisi comunque coltivati;
- producono bulbi, sementi da fiori, piante porta-semi, talee per fiori e piante ornamentali

Art. 1

CATEGORIE DEI LAVORATORI

I lavoratori dipendenti dalle aziende, come meglio specificati dalla premessa, sono classificati in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato.

Si considerano operai a tempo indeterminato, i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione del termine e che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nella premessa : "oggetto del contratto" .

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori che alla data del primo settembre 1972 si trovano in servizio presso le aziende di cui alla premessa "oggetto del contratto" in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dal C.C.N.L. per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29 gennaio 1970.

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

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

I lavoratori agricoli a tempo indeterminato saranno retribuiti mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione salari di cui alla legge 457 del 1972.

Sono lavoratori a tempo determinato i lavoratori che, in base alla legge 18 aprile 1962 n° 230 e s.m. e i., sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di lavoratori assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto e saranno retribuiti in base alle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortuni ed interventi della Cassa Integrazione salari per i lavoratori agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 2 e 30.

Art. 2

CASSA INTEGRAZIONE SALARI

I lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

In caso di messa in Cassa integrazione, l'azienda corrisponderà al lavoratore agricolo a tempo indeterminato una integrazione della indennità di legge pari al 10% del salario

giornaliero contrattuale stabilito per i lavoratori a tempo indeterminato e riferito alla rispettiva qualifica di appartenenza.

Art. 3 ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

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

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

Le fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano per le colture florovivaistiche nella provincia di Savona sono:

- per le piante in vaso: preparazione del terreno, disinfezione, raccolta barbatelle, messa a dimora barbatelle o piante, rinvasatura, disinfestazione, predisposizione, carico e scarico carrelli, invasatura, ecc.;

- per i fiori recisi: preparazione del terreno, disinfezione, messa a dimora delle piante e dei bulbi o semina, cimatura o potatura, disinfestazione, messa in opera sostegni, sbocciolatura, raccolta;

- per il vivaismo floricolo: raccolta barbatelle, preparazione del terreno, disinfezione, messa a dimora barbatelle, disinfestazione, raccolta talee.
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo ;

In caso di assunzione effettuata per fasi lavorative questa viene fatta con la garanzia di occupazione per tutta la durata della singola "fase lavorativa" per la quale è stato chiesto l'avviamento al lavoro dell'operaio a tempo determinato.

Tale garanzia di occupazione potrà, in ogni modo, essere disattesa in caso di: avversità atmosferiche, condizioni sfavorevoli di mercato, eventi accidentali alle coltivazioni e per le aziende dirette coltivatrici anche in caso di rientro di unità attive.

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

I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalla legislazione vigente, dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla contrattazione provinciale (art.11)

Art. 4 MANODOPERA MIGRANTE

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata tramite gli organi del collocamento, ai sensi della Legge n. 83/1970, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i lavoratori provenienti da altra provincia, regione o nazione, per lo svolgimento di lavori stagionali, ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti collettivi nazionali e/o provinciali, stipulati dalle Organizzazioni firmatarie del presente contratto.

Art 5 CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro e il lavoratore agricolo a tempo indeterminato o determinato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.



Nella stesura del contratto individuale a tempo determinato, verranno indicati la data di inizio del rapporto, la data del termine del rapporto, la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal Contratto.

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

Art. 6
**AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE,
DEI FANCIULLI E DEGLI ADOLESCENTI**

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17 ottobre 1967, N. 977 e successive modifiche ed integrazioni.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei fanciulli che non abbiano compiuto il 16° anno di età ed non abbiano assolto l'obbligo scolastico. Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle leggi vigenti .

Art. 7
GIOVANI

Le parti, anche in riferimento alla legge n. 285/ 1977, si impegnano a nominare, in accordo con le altre province, una Commissione paritetica Regionale, incaricata di formulare proposte concrete finalizzate a potenziare l'occupazione giovanile in agricoltura anche attraverso l'indicazione di programmi di formazione professionale da attuare d'intesa con la Regione.

Art. 8
PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova per i lavoratori a tempo indeterminato non potrà essere superiore a

- 26 giorni di effettivo lavoro per i lavoratori specializzati;
- 20 giorni di effettivo lavoro per i lavoratori qualificati;
- 14 giorni di effettivo lavoro per i lavoratori comuni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto senza preavviso; in caso di risoluzione al lavoratore spetta, per le giornate di lavoro effettivamente prestate, la retribuzione prevista per la corrispondente qualifica dei lavoratori a tempo indeterminato. Ultimato il periodo di prova senza che l'una parte abbia dato all'altra alcuna comunicazione, il lavoratore a tempo indeterminato si intende confermato in servizio alle condizioni previste dal C.C.N.L. in vigore. Il lavoratore assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato è soggetto ad un periodo di prova di dieci giorni di effettivo lavoro. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto senza preavviso; in caso di risoluzione al lavoratore spetta, per le giornate di lavoro effettivamente prestate, la retribuzione prevista per la corrispondente qualifica dei lavoratori a tempo determinato.

Art. 9
ATTREZZI ED UTENSILI

Gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore risponderà della perdita degli attrezzi e degli utensili consegnati e di eventuali danni arrecati agli stessi che siano a lui imputabili. L'ammontare del danno sarà quantificato in base all'usura dell'attrezzo e l'ammontare gli verrà trattenuto dalla retribuzione.



Art. 10
CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

DECLARATORIE OPERAI FLOROVIVAISTI

PRIMA AREA

SPECIALIZZATO SUPER – livello "a"

Ibridatore selezionatore; conduttore meccanico; aiutante di laboratorio; conduttore di caldaie a vapore; conduttore o meccanico di macchine agricole; conduttore o meccanico di autotreni ed autoarticolati; potatore che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali od albero ad alto fusto; capo squadra responsabile del lavoro eseguito da un determinato numero di persone assegnategli dal datore di lavoro. Provvede all'organizzazione, sovrintende alla realizzazione ed è responsabile in prima persona del lavoro effettuato e dovrà relazionare giornalmente circa l'andamento dei lavori. Svolge il suo compito con competenza, in piena autonomia e senso di responsabilità.

SPECIALIZZATO – livello "b":

Conduttori di caldaie con patente diversa dal primo e secondo grado; meccanico; elettricista; spedizionieri; operaio montatore di serre; conduttori patentati di autotreni, automezzi o trattori; ibridatori; vivaisti; preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti; potatori; innestatori; selezionatori di piante innestate; programmatore di potatura.

SECONDA AREA

QUALIFICATO SUPER – livello "c":

Addetto agli impianti termici; aiutanti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze; addetto ciclo produttivo serra.

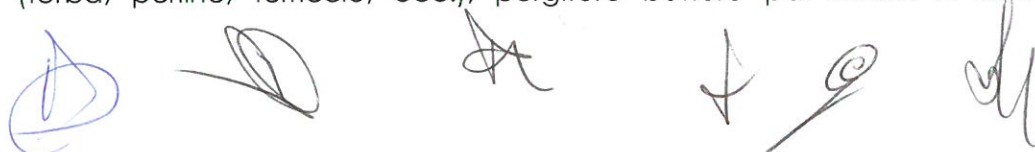
QUALIFICATO – livello "d":

Conduttore di piccoli trattori e di mezzi meccanici; irroratori e potatori di lancia per trattamenti antiparassitari; preparatori di acqua da irrorazione; messa in dimora di fiori recisi ed in vaso, aromatiche e piante ornamentali; trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla; manutenzione generica serre e impiantistica semplice (impianti pioggia, ecc); addetto vendite prodotti floricoli e piante in vaso generiche e aromatiche; addetto manutenzione verde; giardiniere generico in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi ed arbusti, di opere di arredo nonché in possesso di conoscenze pratiche-teoriche per la formazione e la manutenzione di manti erbosi; sfascio e pulizia argini e cogli stradali con decespugliatore.

TERZA AREA

COMUNE A – livello "e":

Cimatura delle talee; invasatura e invasatura di botture o talee radicate; piantamento di talee e vivaio; preparatori di botture; raccolta dei fiori; raccolta talee sulla pianta; sarchiatura e scerbatura; sradicamento talee da bancali; legatura dell'innesto in magazzino e al banco; scelte dei fiori e del verde; pulitura dei fiori e del verde e confezione mazzi; sbottonatura; arieggiamento delle serre; distribuzione concime o letame; incastellatura degli steli (intigiare); piantamento reggitori nei vasi; legatura piante sui reggitori; concimazione di vasi sui bancali; raccolta e trasporto dal magazzino per imballaggio; ombreggiatura serra; interrimento dei vasi sui bancali delle serre; preparazione ed invasatura talee marze; accecatura raccolta innesti sulla pianta; piantagione, spuntatura, assistenza, innestatura e potatura; pulizia di locali e serre e parti comuni; lavaggio recipienti e attrezzi; radicazione; raccolta e trasporto di piante e residui di fine coltura; apporto di bancali di subitati di coltura (torba, perline; terriccio, ecc.); porgitore botture per messa a dimora; raccoglitore e



accompagnatore della gomma per annaffiatura; sradicamento erbacce a mano o con zappa; trasporto di fiori dalle serre al magazzino; legatura ed incartatura di piante per imballo, addetto alla conduzione di automezzi leggeri con patente B per il trasporto e/o consegna di prodotto aziendale o smaltimento di materiale vegetale;

COMUNE B – livello " f ":

Sono inquadrati in questo parametro i lavoratori a tempo determinato e/o indeterminato avviati al lavoro per la prima volta, privi di esperienza e pratica professionale. Decorsi i primi sei mesi di esperienza nel settore dovranno essere inquadrati ai livelli superiore nel rispetto delle mansioni svolte.

Sono altresì inquadrati in questo parametro i lavoratori a tempo determinato addetti esclusivamente alla raccolta di prodotti florovivaistici.

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento. La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione.

DECLARATORIE OPERAI AGRICOLI

PRIMA AREA

SPECIALIZZATO SUPER – livello "a"

Responsabile cantine, fungaie; responsabile allevamenti zootecnici; responsabile impianti vigneto o impianti frutteto ed uliveto; conduttore patentati di autotreni, automezzi o trattori; conduttore-meccanico di macchine agricole complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida superiore alla classe B, con autonomia ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse e che svolgano più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine; capo squadra responsabile del lavoro eseguito da un determinato numero di persone assegnategli dal datore di lavoro. Provvede all'organizzazione, sovrintende alla realizzazione ed è responsabile in prima persona del lavoro effettuato e dovrà relazionare giornalmente circa l'andamento dei lavori. Svolge il suo compito con competenza, in piena autonomia e senso di responsabilità

SPECIALIZZATO – livello "b":

Meccanico; elettricista; falegname; muratore; preparatore di miscele semplici o composte per trattamenti; operatore di macchine agricole complesse e/o con capacità plurime; responsabile preparatore e miscelatore di alimenti; conduttore linea imbottigliamento del vino e olio.

SECONDA AREA

QUALIFICATO SUPER – livello " c ":

Vice cantiniere; operatore all'imbottigliamento con capacità di piccole riparazione e/o manutenzioni; potatori e innestatori di piante da frutto, d'ulivo e di vite; addetti ai lavori di frantoio; addetti agli allevamenti; cassiere nei punti vendita.

QUALIFICATO – livello " d ":

Conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici; addetti alle linee di imbottigliamento con mansioni semplici; preparatori di acqua di irrorazione; irroratori per trattamento antiparassitari; addetti agli allevamenti zootecnici con mansioni di manutenzione ordinaria; addetti agli allevamenti ovicoli e suinicoli; addetto al bestiame; addetto alla mungitura automatica; addetto consegna merce; addetto vendite di ortaggi.

TERZA AREA

COMUNE A – livello " e ":

scacchiatura viti; raccolto e asporto di piante secche e residui di potatura; sradicamento erbacce a mano o con la zappa; pulizie comuni (locali cantine, ecc.); carico e scarico di polli e pulcini, uova e mangime; addetto alla conduzione di automezzi leggeri con patente B per il trasporto e/o consegna di prodotto aziendale o smaltimento di materiale vegetale; addetto alle operazioni di manovalanza in genere ivi compresa la manutenzione della rete delle acque irrigue nonché opere di decespugliamento e pulizia in genere.

COMUNE B – livello " f ":

Sono inquadrati in questo parametro i lavoratori a tempo determinato e/o indeterminato avviati al lavoro per la prima volta, privi di esperienza e pratica professionale. Decorsi i primi sei mesi di esperienza nel settore dovranno essere inquadrati ai livelli superiore nel rispetto delle mansioni svolte.

Sono altresì inquadrati in questo parametro i lavoratori a tempo determinato addetti esclusivamente alla raccolta di prodotti orticoli, frutticoli, viticoli e olivicoli.

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento. La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione.

I LAVORATORI DEL SETTORE AGRITURISMO SI CLASSIFICANO COME SEGUE:

PRIMA AREA

SPECIALIZZATO SUPER – livello "a":

Lavoratore responsabile di cucina in grado di preparare, con autonomia, le vivande e i cibi all'interno dell'azienda stessa, di controllare e coordinare il percorso di preparazione dei cibi.

SPECIALIZZATO – livello "b":

Lavoratore in grado di preparare, con autonomia, le vivande ed i cibi all'interno dell'azienda stessa; responsabile delle prenotazioni. responsabile cucina; operaio in grado di svolgere attività e funzioni con conoscenza delle qualità organolettiche dei cibi. In particolare è addetto alla preparazione di cibi e bevande destinate al consumo, all'esame del menù giornaliero e relativo prelievo dei generi occorrenti, nonché alla vigilanza ed alle pulizie delle stoviglie; il cuoco unico deve essere in grado di svolgere autonomamente funzioni operative di coordinamento e di controllo di cucina;

SECONDA AREA

QUALIFICATO SUPER – livello " c ":

Lavoratore in grado di preparare, su ordine prestabilito, le vivande ed i cibi all'interno delle aziende agrituristiche; addetto agli acquisti e rifornimento materiali per la cucina; addetto al servizio di sala ; addetto al maneggio e a tutte le attività di equitazione . aiuto cuoco; operaio in grado di preparare, su ordine prestabilito, le vivande e i cibi all'interno delle aziende agrituristiche; addetto al maneggio e a tutte le attività di equitazione nel caso di aziende agrituristiche che accompagna gli ospiti nelle uscite a cavallo;

QUALIFICATO – livello " d ":

Lavoratore addetto al servizio ai tavoli.



TERZA AREA

COMUNE A – livello " e ":

Lavoratore che si occupa della pulizia ai piani, lavanderia e stireria, preparazione e sistemazione delle camere; addetto alla pulizia in cucina .

COMUNE B – livello " f ":

Sono inquadrati in questo parametro i lavoratori a tempo determinato e/o indeterminato avviati al lavoro per la prima volta, privi di esperienza e pratica professionale. Decorsi i primi sei mesi di esperienza nel settore dovranno essere inquadrati ai livelli superiore nel rispetto delle mansioni svolte.

I LAVORATORI DEL SETTORE ITTICOLTURA E MITILICOLTURA SI CLASSIFICANO COME SEGUE:

PRIMA AREA

SPECIALIZZATO SUPER – livello "a"

Responsabile dell'allevamento in mare e/o in acque dolci e salmastre : l'operaio che con autonomia esecutiva, responsabilità ed elevata professionalità acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di calcolare le dosi giornaliere di alimentazione, le biomasse presenti in vasche, di individuare le patologie emergenti ed i conseguenti trattamenti medicanti, lo stato di salute dei pesci, di coordinare lo smezamento delle biomasse, il trasporto e lo scarico degli avannotti, di controllare le pesature ed il confezionamento a regola d'arte delle casse del pesce in vendita; responsabile tecnico degli impianti in superficie e dei controlli subacquei; L'operaio che in possesso di specifiche conoscenze e con elevata competenza professionale sia in grado di svolgere le operazioni di smezamento e di spostamento delle vasche di allevamento, garantendo attraverso l'uso di autorespiratore per controlli subacquei, il momento puntuale di esecuzione e di assicurare la perfetta funzionalità delle tecnologie presenti negli impianti di superficie; responsabile tecnico degli impianti in superficie e/o dei controlli subacquei: l'operaio che in possesso di specifiche conoscenze e con elevata competenza professionale sia in grado di svolgere le operazioni di smezamento e di spostamento delle vasche di allevamento, garantendo attraverso l'uso di autorespiratore per controlli subacquei, il momento puntuale di esecuzione e di assicurare la perfetta funzionalità dalle tecnologie presenti negli impianti di superficie. Capo squadra responsabile del lavoro eseguito da un determinato numero di persone assegnategli dal datore di lavoro. Provvede all'organizzazione, sovrintende alla realizzazione ed è responsabile in prima persona del lavoro effettuato e dovrà relazionare giornalmente circa l'andamento dei lavori. Svolge il suo compito con competenza, in piena autonomia e senso di responsabilità.

SPECIALIZZATO – livello "b":

L'operaio che con capacità ed esperienza, in piena autonomia decisionale, gestisce il ciclo della produzione e dell'allevamento di una o più strutture di miticoltura .

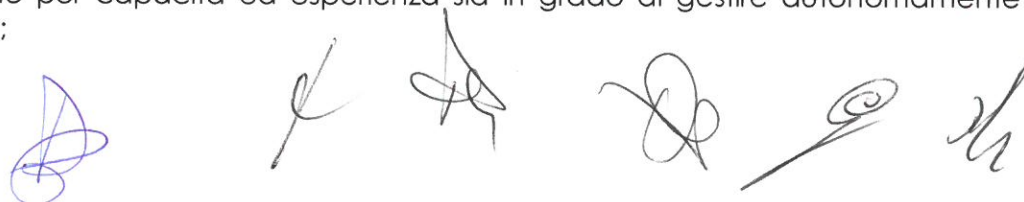
SECONDA AREA

QUALIFICATO SUPER – livello " c ":

Unico addetto aziendale che con autonomia esecutiva, responsabilità ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di svolgere più attività nell'ambito di una unica unità poderale pluriproduttiva ivi comprese le diverse operazioni colturali necessarie per la produzione, la raccolta e l'immagazzinamento dei prodotti;

Manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi ;

Il miticoltura che per capacità ed esperienza sia in grado di gestire autonomamente un ciclo produttivo ;



Responsabile delle fasi di lavorazione all'interno di un impianto di allevamento o di depurazione con azione di coordinamento in mitilicoltura;
Addetto alla conduzione di imbarcazioni munito di patente nautica .

QUALIFICATO – livello “ d “:

Addetto alla raccolta del pesce ;
Addetto alla cucitura delle reti con conoscenza arti marinesche ;
Addetto alla stretta delle reti da pesca ;
Addetto al controllo dell'appetito dei pesci ed all'alimentazione ;
Addetto alla piscina ;
Addetto al controllo del materiale in entrata ed uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissione in mitilicoltura;
Addetto all'accettazione e rendicontazione del prodotto in entrata per la depurazione in mitilicoltura;
Addetto alla movimentazione in tutte le fasi del ciclo di depurazione in mitilicoltura;
Addetto alla gestione dell'impianto di depurazione, confezionamento e mantenimento in frigorifero compreso controlli, verifiche e manutenzione in mitilicoltura;
Addetto alla gestione, verifica e manutenzione degli impianti di filtraggio e di produzione di ozono in mitilicoltura ;
Addetto ai lavori di manutenzione generale dello stabilimento ;
Addetto alla compilazione schede di verifica sia ai fini sanitari che ai fini del controllo di filiera;
Addetto alla guida di automezzi e carrelli ;
Magazziniere anche con funzioni di vendita ;
Guardiano di deposito ;
Fattorino;
Addetto alla conduzione di imbarcazioni a remi o a motore senza patente nautica .

TERZA AREA

COMUNE A – livello “ e “:

Addetto alla pulizia ed al controllo delle reti dei vivai pesci ed alla chiusura di esse con fascette;
Addetto alla pulizia pontili ;
Addetto all'incassamento del pesce ;
Addetto alla ghiacciatura del pesce ;
Addetto al carico e allo scarico ;
Addetto alle pulizie con mezzi meccanici e non ;
Garzone .

COMUNE B – livello “ f “:

Sono inquadrati in questo parametro i lavoratori a tempo determinato e/o indeterminato avviati al lavoro per la prima volta, privi di esperienza e pratica professionale. Decorsi i primi sei mesi di esperienza nel settore dovranno essere inquadrati ai livelli superiore nel rispetto delle mansioni svolte.

MANUTENZIONE DEL VERDE

PRIMA AREA

Appartengono a questo livello i lavoratori che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente, o del direttore, o del responsabile, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa,



ovvero allo svolgimento di lavori complessi richiedenti specifica specializzazione tecnica.

I lavoratori appartenenti a questo livello si distinguono nelle categorie A e B a seconda del rispettivo grado di specializzazione, come dalla seguente esemplificazione dei profili professionali.

SPECIALIZZATO SUPER - livello "a"

Capo reparto e capo ufficio tecnico/amministrativo/commerciale; progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini e di altre opere di creazione del verde; capo squadra responsabile del lavoro eseguito da un determinato numero di persone assegnategli dal datore di lavoro. Provvede all'organizzazione, sovrintende alla realizzazione ed è responsabile in prima persona del lavoro effettuato e dovrà relazionare giornalmente circa l'andamento dei lavori. Svolge il suo compito con competenza, in piena autonomia e senso di responsabilità.

SPECIALIZZATO - livello "b"

Tecnico in grado di strutturare e costruire impianti irrigui e di regime delle acque di superficie in ogni particolare e in ogni situazione, nonché ogni montaggio idraulico ed elettrico; potatore di alberi in grado di operare con capacità di pianificazione del cantiere di potatura e in possesso di complete conoscenze agronomiche delle diverse tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere; giardiniere specialista in possesso di complete conoscenze per affrontare e risolvere ogni problema di manutenzione delle diverse tipologie di aree verdi (giardini, parchi, aree boschive, ecc.) e in grado di interpretare disegni e planimetrie di progetto dandone pratica esecuzione nella realizzazione di aree verdi; operatore in possesso di complete conoscenze tali da consentirgli l'esecuzione di progetti di rinaturazione e di manutenzioni ordinarie e straordinarie di silvicoltura; conduttore meccanico che, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

SECONDA AREA

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione né potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico in relazione alla loro specifica competenza professionale, ovvero lavori di media complessità richiedenti un certo grado di specializzazione tecnica.

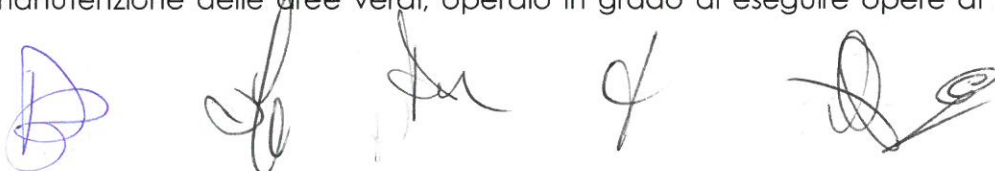
Profili

QUALIFICATO SUPER - livello "c"

Potatore di alberi in possesso di buone conoscenze agronomiche delle tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere; giardiniere in grado di operare secondo le regole agronomiche/paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso; meccanico in grado di mantenere il parco macchine e le attrezzature dell'azienda; conduttore patentato di automezzi e macchine operatrici.

QUALIFICATO - livello "d"

Operaio in grado di provvedere agli scavi, alla stesura di tubi e di cavi, ad ogni montaggio idraulico, a montaggi elettrici in bassa tensione, a riparazioni su impianti esistenti, alla sistemazione di irrigatori in funzione del verde sia nelle situazioni semplici e sia sulla base di un progetto; giardiniere manutentore in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi; operaio in grado di eseguire opere di ingegneria



naturalistica – regimazione delle acque, quali opere in legno (vimate, palizzate, ecc.) e in pietra (gabbionate, scogliere, ecc.), idrosemine, piantagioni ed opere.

TERZA AREA

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano mansioni e compiti esecutivi non richiedenti una particolare preparazione tecnica.

COMUNE A – livello "e"

Potatore di arbusti, siepi e sarmentose in grado di operare secondo le tecniche agronomiche, nonché di effettuare potature su alberi seguendo le indicazioni fornitegli; giardiniere generico in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi;
conduttore di piccoli mezzi meccanici.

COMUNE B – livello "f"

Operaio in grado di eseguire le operazioni più semplici (scavi, stesura di tubi, montaggio di giunti, ricopertura e piantumazione, potatura, tosatura dei prati con macchine semplici, stesura e modellazione del terreno, ecc.), nonché di fornire supporto agli operai degli altri livelli di inquadramento protratta per il periodo di tre mesi.

ART. 11

DIRITTO DI RIASSUNZIONE

In merito all'istituto della riassunzione di cui all'art. 20 del CCNL dei lavoratori agricoli e florovivaisti, gli operai a tempo determinato che abbiano prestato attività lavorativa, presso la medesima azienda, per almeno un triennio continuativo, possono presentare istanza entro 30 giorni dal termine dell'ultimo rapporto di lavoro a mezzo raccomandata a/r indirizzata all'azienda e per conoscenza all'Osservatorio su apposita modulistica predisposta dall'Osservatorio stesso.

Si precisa che per avvalersi dell'istituto sopra citato il lavoratore dovrà, nel corso del triennio, aver svolto presso la stessa azienda un minimo di giornate pari a 180 gg medie annue.

Sono esclusi da questo istituto gli operai a tempo determinato incorsi in un provvedimento disciplinare.

Art. 12

MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e la retribuzione della categoria cui appartiene.

Il lavoratore, che per esigenze dell'azienda viene adibito a mansioni della qualifica superiore, ha di diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal Contratto collettivo per la qualifica superiore. Egli acquisterà il diritto al riconoscimento della qualifica superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di 25 giorni, se il passaggio si riferisce dalla categoria dei qualificati a quella degli specializzati e di 15 giorni se il passaggio avviene dalla categoria dei comuni a quella dei qualificati.

I termini di 25 e di 15 giorni per acquisire la qualifica superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.



Art 13
ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro per gli operai a tempo indeterminato è stabilito in 39 ore settimanali, con le seguenti possibilità :

- 6 ore e 30 minuti giornaliere per tutti i giorni della settimana ;
- per i primi 5 giorni della settimana: 7 ore al giorno; per la giornata del sabato: 4 ore.
- nelle aziende in cui il lavoro si svolge per cinque giorni la settimana, l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere salvo comprovati motivi per l'eventuale esecuzione del lavoro straordinario. L'orario ordinario di lavoro per l'operario a tempo determinato è stabilito nel limite di 39 ore settimanali e potrà variare in funzione dell'esigenze aziendali. Nella quinta o altra giornata l'orario sarà ridotto per consentire il raggiungimento delle 39 ore settimanali.

Nel caso l'azienda ricorra alla flessibilità dell'orario di lavoro nel limite previsto dal CCNL (85 ore su arco di 12 mesi), l'azienda stessa ne darà notizia all'Osservatorio Provinciale per consentire alle OO.SS. la possibilità di adempiere all'informazione ai lavoratori, così come previsto dal terzo comma dell'art. 34 del CCNL.

Tale flessibilità dovrà comunque rispettare il massimo di 44 ore settimanali, ed il relativo periodo di recupero dovrà avvenire:

- entro 6 mesi per gli OTI;
- entro la scadenza del periodo di lavoro per gli OTD.

A fronte del periodo di flessibilità, ai lavoratori interessati, verrà corrisposta un'indennità di disagio pari al 4% del salario, per ogni ora di flessibilità effettuata settimanalmente.

Per gli operai addetti alle stalle , alle attività agrituristiche, alle fattorie didattiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, può essere prevista l'articolazione dell'ordinario orario di lavoro anche nei giorni festivi senza alcuna maggiorazione.

Art. 14
LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) LAVORO STRAORDINARIO: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 13;

b) LAVORO FESTIVO: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi ricompresi all'art. 16;

c) LAVORO NOTTURNO: quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 3 ore giornaliere e le 18 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.

Il limite fissato potrà essere superato con il consenso volontario del lavoratore.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali degli operai agricoli, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario	25%
b) lavoro festivo	35%

c) lavoro notturno	40%
d) lavoro straordinario festivo	40%
c) lavoro festivo notturno	45%

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

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

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

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base, contingenza).

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

Art. 15 RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori agricoli è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Nel caso in cui, per esigenze dell'azienda, fosse richiesta la prestazione del lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana con il pagamento della relativa indennità.

Ai lavoratori agricoli di età inferiore ai 18 anni deve in ogni caso essere assicurato un riposo continuativo di 48 ore decorrente dalla mezza notte del Venerdì.

Art. 16 GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e le seguenti:

1. Festività nazionali:

- il 25 Aprile, Anniversario della liberazione;
- il 1° Maggio, Festa del lavoro;
- il 2 Giugno, Anniversario della Fondazione della Repubblica;
- il 4 Novembre, Giorno dell'Unità Nazionale;

2. Festività infrasettimanali :

- Il primo giorno dell'anno;
- il 6 Gennaio, giorno dell'Epifania ;
- il giorno di Lunedì dopo Pasqua;
- il 15 Agosto, giorno dell'Assunzione ;
- 1° Novembre, giorno di Ognissanti;
- l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre, giorno di Natale;
- il 26 dicembre, Santo Stefano;
- la festa del Patrono del luogo.

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

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle Leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e pertanto la ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;

b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate, è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato di cui all' art. 1 del presente Contratto, anche se i detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali in caso di sospensione del lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane della sospensione.

Per i lavoratori a tempo determinato, il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall'art. 22 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguito con la maggiorazione per lavoro festivo di cui all'art. 14. A seguito della legge 5 marzo 1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del Verbale di Accordo 2 maggio 1977 punto 5, fermo restando, per i lavoratori a tempo determinato il trattamento previsto al comma precedente, per i lavoratori a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di Novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla Legge 31-3-1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica: pertanto il 4 Novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti;

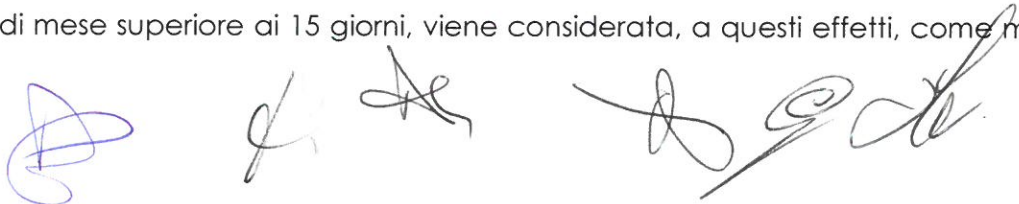
b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi dove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Art. 17
FERIE

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

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, ai lavoratori di cui sopra spettano tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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



intero.

Per i giovani dai 15 ai 16 anni vale l'art. 23 della Legge n. 977 del 17 ottobre 1967 , così come modificato dall'art. 2 del D. Lgs. 4 Agosto 1999 n° 345 e successive modifiche ed integrazioni.

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

Per i lavoratori agricoli a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 22.

Art. 18 INTERRUZIONI E RECUPERI

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

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

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

Art. 19 PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti o affini sino al secondo grado. Nel caso l'evento avvenga fuori della provincia di residenza del lavoratore, avrà diritto ad un ulteriore permesso di giorni due non retribuiti.

Le parti concordano di riconoscere due giorni retribuiti al padre lavoratore in caso di assistenza al parto del figlio.

In caso di matrimonio il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni lavorativi.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Art. 20 PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

Al lavoratore a tempo indeterminato che frequenta corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione del corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 lavoratori a tempo indeterminato il numero di 2 ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 lavoratori a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche ai lavoratori a tempo determinato che possano far valere almeno 180 giornate di lavoro svolte nell'anno precedente. Per gli operai a tempo determinato verranno riconosciute in base alla seguente proporzione: (150 ore/12 mesi per (n. gg di effettivo lavoro mensile))/26.

Art. 21 PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

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



Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato che possano far valere almeno 180 giornate di lavoro svolte nell'anno precedente. Per gli operai a tempo determinato verranno riconosciute in base alla seguente proporzione: (150 ore/12 mesi per (n. gg di effettivo lavoro mensile))/26.

Art. 22 RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

per i lavoratori a tempo indeterminato:

- a) la paga base;
- b) l'indennità di contingenza maturata dall' 1/2/1977, che sarà denominato: salario contrattuale mensile .

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per 6 ore e 30 minuti; quella mensile moltiplicando la paga giornaliera per 26.

I lavoratori a tempo determinato, al momento del passaggio a tempo indeterminato, acquisiscono il di ritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai di detta categoria. Pertanto, dallo stesso momento, non è più dovuto agli anzidetti operai il 3° elemento.

per i lavoratori a tempo determinato:

- a) salario contrattuale (composto da paga base e indennità di contingenza maturata dall' 1/2/1977);
- b) il terzo elemento.

Deve intendersi per terzo elemento l'indennità che compete al lavoratore a tempo determinato, pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività nazionali e infrasettimanali, alla tredicesima e quattordicesima mensilità, alle ferie, riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato.

Tale indennità (3° elemento), espressa in percentuale, è fissata nella misura del 30,44% del salario contrattuale totale.

Di norma il lavoratore agricolo è retribuito con periodicità quindicinale o mensile, fermo restando il criterio che il salario è sempre riferito alla paga oraria.

La retribuzione deve essere corrisposta a mezzo busta paga entro il 15° giorno del mese successivo del periodo lavorato, fatte salve le cause di forza maggiore che potranno giustificare una eccezionale deroga a questa norma.

Il lavoratore dipendente può prelevare in azienda gli eventuali generi in natura di cui questa disponesse o valersi dei servizi aziendali, corrispondendone il valore.

Nei settori in cui il lavoratore usufruisce di servizi aziendali sotto specificati avverrà la decurtazione percentuale sulla paga lorda secondo il seguente prospetto:

per vitto completo	25%
per alloggio	5%
per pulizia biancheria	2%
per luce	1%

Le trattenute da effettuarsi sulla retribuzione del dipendente, nei casi sopra stabiliti, dovranno risultare nei pro spetti paga.

Nessuna indennità sostitutiva può comunque competere al lavoratore nel caso l'azienda non disponga dei generi di cui al presente articolo.

Nel caso di prestazioni lavorative di più componenti appartenenti allo stesso nucleo familiare presso la stessa azienda, la trattenuta percentuale relativa all'alloggio ed ai consumi di energia elettrica, sarà effettuata sulla retribuzione di un solo componente.

Premio di risultato

Le parti concordano nell'istituzione di un premio di risultato, legato a parametri concreti e trasparenti che saranno definiti in base a specifico accordo depositato presso l'Osservatorio Provinciale.

Art. 23

13^a MENSILITA'

Ai lavoratori agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, spetta, entro il termine del 20 Dicembre di ogni anno, la 13^a mensilità, pari all'importo di 26 giornate di retribuzione globale, calcolata in base al salario in vigore nel mese di dicembre.

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

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

Ai lavoratori a tempo determinato la 13^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 22.

Art. 24

14^a MENSILITA'

Ai lavoratori agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta entro la data del 30 aprile di ogni anno, la 14^a mensilità, pari alla retribuzione globale mensile in vigore alla stessa data.

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

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

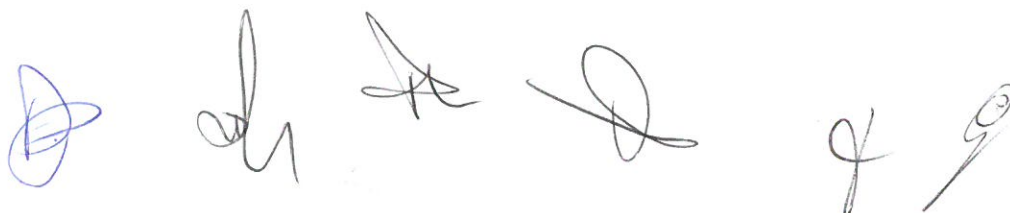
Per i lavoratori a tempo determinato la 14^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento, previsto dall'art. 22.

Art. 25

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE

La classificazione e retribuzione per i lavoratori agricoli è determinata, per ciascuna categoria e qualifica di cui all'art. 10, in relazione a quanto segue:

- i lavoratori assunti per la prima volta con la qualifica di operaio comune a tempo determinato saranno inquadrati nella qualifica di operaio comune " b " livello " f " .



Art 26
SCATTI DI ANZIANITA'

Con decorrenza dal 1° Luglio 2006 gli importi degli scatti di anzianità , ivi compresi quelli già maturati, avranno il seguente importo :

comuni	"e"	€ 9,89
qualificati	"d"	€ 11,36
qualificati super	"c"	€ 11,93
specializzati	"b"	€ 12,50
specializzati super	"a"	€ 12,78

Tali scatti biennali di anzianità sono fissati nel numero di 5.

La corresponsione di aumento per gli scatti di anzianità decorre dal 16° giorno del mese in corso al momento della maturazione del biennio di anzianità o dal 1° giorno del mese successivo a seconda che il biennio di anzianità stesso sia maturato rispettivamente nella prima o nella seconda quindicina del mese.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Art. 27
OBBLIGHI PARTICOLARI TRA LE PARTI

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente Contratto, dovranno corrispondere ai lavoratori agricoli le competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale mensile (paga base e contingenza) ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14^a mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13^a mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 20 Dicembre ;
- Trattamento di fine rapporto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro ;
- per i lavoratori a tempo determinato: le festività, le ferie , la 13^a e la 14^a mensilità sono conglobate nel 3° elemento come previsto dall'art. 22.

I lavoratori agricoli sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono, né divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed ai metodi di produzione della impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 28
COTTIMO

Il lavoro a cottimo sarà disciplinato da specifiche contrattazioni con l'intervento delle rispettive Organizzazioni sindacali provinciali, le quali concorderanno le modalità di cottimo sulla scorta delle situazioni riferite al tipo di azienda di cui al presente contratto.

In ogni caso, al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa, dovrà essere consentito un guadagno minimo garantito di cottimo superiore almeno del 22 % (ventidue per cento) alla normale retribuzione.

Quando i lavori dati a cottimo si svolgono per periodi di tempo superiori alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare degli acconti settimanali in base alle tariffe per le ore effettuate, il lavoro compiuto, le anticipazioni e far controfirmare dai cottimisti le relative registrazioni.

Art. 29

DIARIE E INDENNITA' DI TRASFERTA

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dei comuni della sede di lavoro, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori del luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Il lavoratore comandato fuori sede avrà diritto ad un'indennità di trasferta di Euro 10,00 per missioni eccedenti le otto ore e sino a 12 ore; euro 20,00 per missioni eccedenti le 12 ore. In alternativa al rimborso spese a piè di lista, al lavoratore che non sarà in grado di consumare il pranzo e/o le cene in un pubblico esercizio, il datore di lavoro erogherà euro 15,00 per il pranzo ed euro 15,00 per la cena.

Art. 30

MALATTIA E INFORTUNIO

Il lavoratore a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni. Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata in 180 gg., sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 gg. a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto al lavoratore dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso, non potrà superare un periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorsi tali periodi e perdurando la infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13^a e 14^a mensilità, nonché della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e tutti gli elementi della contrattazione provinciale e nazionale.

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

In caso di malattia l'operaio agricolo, florovivaista e manutentore del verde, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto da parte del CIMACLA (vedi Art. 48):

- 1) operaio a tempo indeterminato: ad un'integrazione, per un periodo massimo di 180 gg nell'anno (1° gennaio – 31 dicembre); per ogni giornata riconosciuta e liquidata dall'Ente all'uopo preposto pari alla differenza fra quanto liquidato dall'Ente ed il 100% (cento per cento) della retribuzione contrattuale percepita all'insorgere dell'evento, comprensiva dei relativi ratei di 13^a e 14^a mensilità.
- 2) Operaio a tempo determinato: ad un'integrazione, per un periodo massimo di 120 gg nell'anno (1° gennaio – 31 dicembre), per ogni giornata riconosciuta e liquidata dall'Ente, pari alla differenza tra quanto liquidato dall'Ente e l'80% (ottanta per cento) della retribuzione contrattuale.

In deroga alle disposizioni INPS vigenti il CIMACLA assorbe l'integrazione del periodo di carenza riconosciuta dall'Ente, in sostituzione dei datori di lavoro e limitatamente a periodi continuativi di malattia pari o superiori a 6 (sei) giorni di calendario.

La richiesta di integrazione dovrà essere presentata tramite l'apposito modulo, cui andrà allegato il prospetto di liquidazione dell'INPS o in caso OTI, copia della busta paga dalla quale risulti l'anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro.

In caso di infortunio sul lavoro l'operaio agricolo, florovivaista e manutentore del



verde, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto:

- 3) operaio a tempo indeterminato: ad un'integrazione, per un periodo massimo di 180 gg nell'anno (1° gennaio – 31 dicembre); per ogni giornata riconosciuta e liquidata dall'Ente all'uopo preposto pari alla differenza fra quanto liquidato dall'Ente ed il 100% (cento per cento) della retribuzione contrattuale percepita all'insorgere dell'evento, comprensiva dei relativi ratei di 13[^] e 14[^] mensilità.

Operaio a tempo determinato: ad un'integrazione, per un periodo massimo di 120 gg nell'anno (1° gennaio – 31 dicembre), per ogni giornata riconosciuta e liquidata dall'Ente, pari alla differenza tra quanto liquidato dall'Ente e l'80% (ottanta per cento) della retribuzione contrattuale.

In deroga a quanto stabilito dall'articolo n. 213 del Testo Unico sugli infortuni DPR del 30/06/1965 n. 1124, il CIMACLA assorbe l'integrazione dei primi 3 (tre) giorni di carenza in sostituzione dei datori di lavoro.

La richiesta di integrazione dovrà essere presentata tramite l'apposito modulo, cui andrà allegato il prospetto di liquidazione dell'INAIL.

Il trattamento integrativo per malattia ed infortunio di cui ai commi precedenti è interamente assorbito dalla integrazione salariale prevista dal regolamento adottato in data 1 Gennaio 2007 e s. m. , dal Comitato di Gestione della Cassa di cui al successivo art. 54, istituita in data 30/9/74.

Art. 31 CONDIZIONI DI LAVORO

Per la esecuzione dei lavori nocivi le aziende debbono osservare le norme previste dalle vigenti disposizioni legislative per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute e della sicurezza per la tutela fisica dei lavoratori, fornendo loro i mezzi adeguati di protezione il cui uso è obbligatorio per i lavoratori.

L'Azienda deve altresì dotarsi di una idonea cassetta di pronto soccorso. Ai lavoratori adibiti ai trattamenti antiparassitari, l'azienda è tenuta a fornire indumenti atti a garantire adeguata protezione il cui uso è obbligatorio per i lavoratori.

I lavoratori addetti all'uso dei fitofarmaci saranno sottoposti a visita medica periodica, almeno una volta all'anno, con la corresponsione di una giornata di retribuzione.

I periodi in cui i lavoratori sono adibiti a lavori nocivi e trattamenti fitosanitari, devono essere registrati sul apposito registro interno all'azienda .

Le parti con vengono di incontrarsi per la specifica valutazione in materia di lavori nocivi.

Per la rigidità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare nel campo della salute e della sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro , si dovrà fare espresso riferimento alla normativa in vigore (D. Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni).

Art. 32 SERVIZI CIVILI

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

Art. 33 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Ai lavoratori a tempo indeterminato dovrà essere assicurato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate le realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella dell'integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Alla soluzione dei problemi sindacati contribuiranno con studi e proposte le parti sociali.



Art. 34
TRASFERIMENTI

Il lavoratore definitivamente trasferito avrà diritto, da parte dell'azienda, al rimborso di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia.

Inoltre avrà diritto ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di sette giornate di retribuzione.

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

Art. 35
SERVIZIO MILITARE

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

Art. 36
NORME DISCIPLINARI

Norme da valere per tutti i lavoratori del comparto agricolo e florovivaista

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge n° 300 del 20 Maggio 1970, le disposizioni contenute nel presente codice disciplinare, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portati a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore, colpito da provvedimento disciplinare, che intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della Legge n° 300/70.

I lavoratori, per ciò che attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro che gli viene affidato.

I rapporti di lavoro all'interno dell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati al reciproco rispetto e devono essere tali da assicurare la normale disciplina aziendale.


A fronte di infrazioni alla normale etica e/o alla disciplina aziendale da parte del lavoratore dipendente assunto presso l'azienda, lo stesso potrà essere sanzionato, a seconda della gravità e dell'ambito della mancanza, con i seguenti provvedimenti:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di mezza giornata di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento con o senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari dell'ammonizione verbale verranno comminati per lievi mancanze da parte del lavoratore e comunque nei casi di prima mancanza e non molto onerose;

I provvedimenti disciplinari dell'ammonizione scritta, delle multe e delle sospensioni, verranno comminati al lavoratore in caso di recidiva anche per non le stesse infrazioni.

Nei casi in cui le mancanze rivestano carattere di maggior gravità, la multa e la sospensione potranno essere adottate come primo provvedimento.



Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa e sospensione, nei casi riportati di seguito, i quali non potranno essere esaustivi ai fini delle comminazione della sanzione, ma al solo scopo di esemplificazione:

- 1) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza salvo il caso di impedimento giustificato;
- 2) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- 4) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute;
- 5) per disattenzione o negligenza arrechi lievi danni e/o guasti il materiale , gli impianti del luogo di lavoro o il materiale in lavorazione o allorché ometta di avvertire tempestivamente il suo diretto superiore di eventuali guasti ai macchinari in genere o della evidente irregolarità del funzionamento dello stesso;
- 6) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro. Nel tal caso il lavoratore verrà immediatamente allontanato;
- 7) introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nel luogo di lavoro;
- 8) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- 9) esegua, all'interno del luogo di lavoro, lavori per conto proprio o di terzi sia durante l'orario di lavoro sia fuori l'orario di lavoro;
- 10) sia trovato addormentato;
- 11) si presti a diverbio litigioso e/o ingiurioso, con o senza vie di fatto;
- 12) occulti scarti di lavorazione;
- 13) consumi senza autorizzazione generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 14) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni interne all'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi non debbano essere considerati più gravi in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidiva dell'infrazione (a solo titolo esemplificativo e non esaustivo: a) mancato rispetto delle disciplina in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro; b) insubordinazione ai superiori non eseguendo gli ordini di lavoro e/o manifestando atteggiamenti e/o parole scurrili, blasfemi contrari all'etica pubblica; c) molestie ai colleghi e/o alle colleghe; d) sottrazione indebita di beni all'azienda e ai colleghi).

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, verrà devoluto alla già esistente Cassa Integrazione malattia e A.C. Lavoratori Agricoli Liguria (CIMACLA).

Licenziamenti per mancanze.

Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate precedentemente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.



A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione grave ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale del luogo di lavoro o al materiale in lavorazione;
- c) rissa nei luoghi di lavoro;
- d) assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno;
- e) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore;

Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) rissa seguita da vie di fatto nei luoghi di lavoro e/o durante l'orario di lavoro;
- b) gravi insubordinazioni ai superiori;
- c) furto nell'azienda;
- d) trafugamento di utensili o di altri oggetti o documenti aziendali;
- e) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale in lavorazione;
- f) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- h) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a 1 (una) sospensione;
- i) per disattenzione o negligenza arrechi danni e/o guasti il materiale, gli impianti del luogo del lavoro o il materiale in lavorazione per un valore quantificabile ad un importo superiore a 250,00 euro.

Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze dovute al licenziamento senza preavviso, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 37

NOTIFICA PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E RICORSI

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 36, il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla data di ricezione della comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedura prevista dall'art. 49, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Art. 38

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER I LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento dei lavoratori non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo secondo la disciplina prevista dal presente contratto provinciale.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 39 del presente contratto.

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

Il lavoratore che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 57, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Ai sensi dell'art. 11 della Legge 15 luglio 1966 n. 604, la disciplina del presente articolo non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

L'azienda può procedere al licenziamento per giustificato motivo senza preavviso del lavoratore che si reca nel proprio paese di origine.

Art. 39

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

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

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

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

Per i contratti degli operai a tempo determinato, di tutte le categorie, con contratto di durata inferiore a mesi 6 (sei) il periodo di preavviso sarà pari a giorni 7 (sette) di calendario; mentre per i contratti di durata superiore a mesi 6 (sei) il preavviso sarà di 14 (quattordici) giorni di calendario.

Le precedenti norme si applicano sia in caso di dimissioni che di licenziamento.

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

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

Art. 40

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Il lavoratore sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

Art. 41

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto, il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che viene calcolato 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 frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza dal 1° Giugno 1982 cioè dalla data di entrata in vigore della Legge n° 297 del 29 Maggio 1982.

Per i periodi di lavoro antecedenti il 1° Giugno 1982, è dovuta ai lavoratori a tempo indeterminato, una indennità commisurata alla anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, in ragione di 26 giornate lavorative per ogni anno di anzianità.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui ha diritto il lavoratore alla data della cessazione del rapporto.

La liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi per le eventuali frazioni di anno.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre verranno trascurate le frazioni inferiori a 15 giorni.

In caso di decesso del lavoratore l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice Civile.

Per i lavoratori a tempo determinato compete il T.F.R. come previsto dalla contrattazione nazionale.

Art. 42

CESSIONE O TRASFERIMENTO DI AZIENDA

La cessione o il trasferimento di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 43

RAPPRESENTANTE SINDACALE

Nelle aziende che occupano più di 5 lavoratori, sarà eletto un delegato sindacale nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 lavoratori agricoli sarà eletto un secondo delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

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

La durata del rapporto di lavoro del lavoratore agricolo a tempo determinato, eletto delegato di azienda, non subirà modificazioni per effetto di tale nomina.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 44 del presente Contratto.

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro, aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto, ai delegati stessi e, per conoscenza, alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione dalla

data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

a) vigilare 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 prevenire gli infortuni e le malattie professionali ed adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 44

TUTELA DEL DELEGATO DI AZIENDA

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

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

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

Art. 45

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori dipendenti da aziende agricole, componenti di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni. Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori componenti di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

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

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

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

Fermo restando quanto previsto dal comma 7 dell'art. 43 relativo alla comunicazione dei nominativi dei delegati di azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori, componenti di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto, ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

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

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati. I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Art. 46

RIUNIONI IN AZIENDA

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



Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali e/o dalle strutture territoriali, su materia di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Art. 47

CONTRIBUTO CONTRATTUALE

I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il presente Contratto, un contributo per ogni giornata di lavoro.

L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi.

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

Art. 47 bis

QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In base all'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300 le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di percepire tramite ritenuta sul salario i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione Sindacale.

Le Organizzazioni Sindacali provinciali definiscono nell'uno per cento sulla retribuzione globale di fatto il contributo della quota delega sindacale.

Art. 48

CASSA INTEGRAZIONE MALATTIA ED ASSISTENZA CONTRATTUALE LAVORATORI AGRICOLI (C.I.M.A.C.I.A.)

Il fondo per la Cassa Integrazione Malattia ed Assistenza Contrattuale per i Lavoratori Agricoli della provincia di Savona per l'integrazione salariale agli operai agricoli, florovivaisti e manutenzione del verde delle indennità di legge per i periodi di malattia o infortunio e per l'assistenza contrattuale provinciale, istituito con C.I.P.L. dell'1/10/1973, è retto dal protocollo sottoscritto dalle OO.SS. provinciali in data 30/9/1974.

Al fine di rendere esigibile la contribuzione, considerandola integrante del trattamento retributivo del lavoratore, le aziende che non versano quanto stabilito dal comma precedente, saranno obbligate a corrispondere al lavoratore, oltre le prestazioni previste, una quota aggiuntiva di retribuzione che viene fissata in 20 euro mensili (0,77 centesimi di euro giornalieri).

Art. 49

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dalla applicazione di leggi, contratti collettivi nazionali o territoriali o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro o alla sua cessazione, qualora le parti stesse non raggiungano un accordo, la controversia individuale potrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali esperiranno il tentativo di componimento della vertenza, presso l'Osservatorio provinciale dell'agricoltura di Savona che, di norma, entro 30 giorni dalla richiesta, provvederà alla convocazione delle parti.

Nel caso in cui la controversia discenda dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 12 del presente Contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza delle Organizzazioni sindacali di categoria cui il datore di lavoro e i lavoratori aderiscono ed abbiano conferito mandato.

Qualora il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento della qualifica non avesse esito positivo, le Organizzazioni sindacali di categoria potranno demandare la controversia all'Osservatorio provinciale dell'agricoltura di Savona di cui all'art. 51.

Art. 50
CONTROVERSIE COLLETTIVE

Di regola, entro 30 giorni dalla segnalazione di una delle parti firmatarie del presente contratto integrativo, la Commissione di conciliazione, istituita presso l'Osservatorio provinciale dell'agricoltura di Savona, interviene per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per la applicazione o la interpretazione di norme del C.C.N.L. e del C.P.L.

Art. 51
OSSERVATORIO PROVINCIALE DELL'AGRICOLTURA
COMPOSIZIONE E COMPITI

I costituenti dell'Osservatorio provinciale dell'agricoltura sono le OO.SS. firmatarie del presente C.P.L.

I compiti dell'Osservatorio, oltre quelli stabiliti dal C.C.N.L., comprendono anche la composizione delle vertenze di lavoro, l'interpretazione delle norme contrattuali, promosse dai lavoratori o dai datori di lavoro che applicano il presente contratto integrativo provinciale di lavoro nonché il C.C.N.L. di riferimento.

Le parti, in applicazione al Dlgs 81/08, concordano di affidare all'Osservatorio il ruolo di "Comitato Paritetico Provinciale", di cui al punto 8 dell'accordo nazionale del 18/12/2006 (all. n. 5 al CCNL). Di tale decisione l'Osservatorio dovrà notizia agli enti ed alle istituzioni protagoniste nel campo della prevenzione.

Le parti convengono nell'istituzione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST). Tale figura sarà individuata a cura delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, e sarà finanziata da appositi fondi inclusi nella quota dell'Osservatorio Provinciale versati dalle aziende. Da tale onere saranno escluse le aziende che sono in grado di dimostrare di aver già ottemperato all'obbligo del RLS in sede aziendale (nomina, formazione, informazione, ecc.). Il RLST individuato dovrà svolgere le mansioni affidategli dal Dlgs 81/08.

Art. 52
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente Contratto Integrativo provinciale non modificano le condizioni di miglior favore, previste dai contratti individuali.

Art. 53
DECORRENZA E DURATA

Le norme contenute nel presente contratto integrativo provinciale si applicano con decorrenza dal 1 Gennaio 2017, il presente contratto provinciale scade il 31 Dicembre 2020 per la parte economica e il 31 Dicembre 2020 per la parte normativa.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza.

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



Art. 54

RISPETTO DEL CONTRATTO

Le parti contraenti si impegnano di osservare e far osservare il presente Contratto Collettivo e di intervenire presso i singoli in caso di necessità al fine di facilitare l'applicazione del Contratto o dirimere eventuali vertenze che insorgessero per la interpretazione del Contratto stesso.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI SAVONA

Piazza Giulio II, 4/7 - 17100 SAVONA
C F 80006090098 - P.I. 01071110090

Ufficio Zona di Albenga

Regione Massaretti 30/4 - Tel. 0182 51.273

la Federazione Provinciale Coldiretti di Savona _____

la Confederazione Italiana Agricoltori di Savona _____

la Confagricoltura di Savona _____

F.L.A.I. - C.G.I.L. _____

F.A.I. - C.I.S.L. _____

U.I.L.A. - U.I.L. _____



**CONFAGRICOLTURA
SAVONA**



FAI CISL LIGURIA

Via A. Doria, 37 - Tel 0184.44477
18018 Arma di Taggia (IM)
Cod. Fisc.: 9 0 0 5 8 7 7 0 0 8 3
e-mail: fai.liguria@cisl.it

UILA

GENOVA E LIGURIA
C.F. 95019340108

16121 GENOVA - Piazza Colombo, 1/14 B
Tel./Fax 010.45 54.025