

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per gli operai agricoli, florovivaisti e dell'acquacoltura

L'anno duemilaquattordici il giorno 24 del mese di Ottobre in Roma, presso la sede di Confimpreseitalia in via Veturia 45

tra

- La Confimprese Agricoltura - Federazione Nazionale Italiana dell'Agricoltura e della Pesca aderente a Confimpreseitalia - rappresentata dal Presidente, Dott. Simone Racano
- Con l'Assistenza della Confederazione Generale Datoriale Confimpreseitalia - rappresentata dal Coordinatore del settore Rag. Domenico Colella

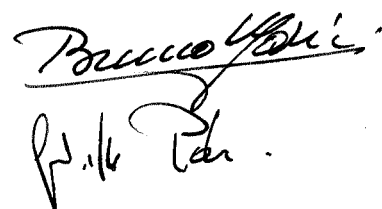
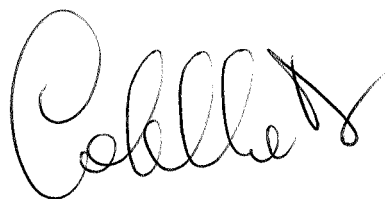

e

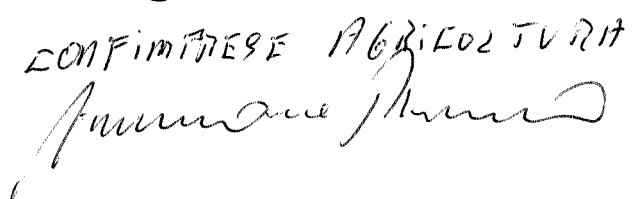
FESICA CONFSAL - rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti la Segreteria Generale Sigg. Giuseppe Mancini, Filippo Palmeri.

CONFSAL FISALS - rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri e dai componenti la Segreteria Nazionale Sigg. Marzia Mariani, Manuela Caprarelli e Vincenzo Minissale

CONFSALPESCA -rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti la Segreteria Nazionale Sig. Filippo Palmeri.

si è stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli, florovivaisti del settore dell'acquacoltura.

CONFIMPRESE AGRICOLTURA


INDICE

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1- Sfera di applicazione

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 - Categorie di operai agricoli e dell'acquacoltura

Art. 3 - Categorie di operai del settore acquacoltura

Art. 4- Categorie di operai florovivaisti

Art. 5- Classificazione

Art. 6 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricole dell'acquacoltura

Art. 7 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti

Art. 8 - Passaggio di livello

TITOLO III - CONTRATTAZIONE NAZIONALE E INTEGRATIVA

Art. 9 - Contrattazione nazionale e integrativa

Art. 10 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

TITOLO IV- DIRITTI SINDACALI

Art. 11 - Delegato d'azienda

Art. 12 - Tutela del delegato d'azienda

Art. 13 - Permessi sindacali

Art. 14 - Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA)

Art. 15 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Art. 16 - Riunioni in azienda

TITOLO V - RELAZIONI SINDACALI

Art. 17 - Relazioni sindacali

Art. 18 - Ente Bilaterale EBIL

Art.19 - Contribuzione all'Ente Bilaterale

Art. 20 - Casse integrazione extra legem

Art. 21 - Trattenute sindacali

TITOLO VI - ASSUNZIONE

Art. 22 - Modalità di assunzione

Art. 23 - Documenti per l'assunzione

Art. 24 - Periodo di prova

Art. 25 - Anzianità di servizio

Art. 26 - Contratto individuale

Art. 27 - Trasformazione del rapporto da tempo determinato a indeterminato

Art. 28 - Lavoratori migranti

Art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta

Art. 30 - Appalti

TITOLO VII - LAVORO PART - TIME

Art. 31 - Contratto di lavoro part - time

TITOLO VIII - CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 32 - Contratto di apprendistato

TITOLO IX - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 33 - Contratto a tempo determinato

Art. 34 - Somministrazione di lavoro

Art.35 - Riassunzione

TITOLO X - ORARIO DI LAVORO

Art. 36 - Orario di lavoro

TITOLO XI - RIPOSI E PERMESSI

Art. 37 - Riposo settimanale

Art. 38 - Congedo matrimoniale

Art. 39 - Nascita o adozione di figlio

Art. 40 - Permessi per decesso e gravi infermità

Art. 41 - Gravidanza e puerperio

Art. 42 - Congedi per gravi motivi familiari

Art. 43 - Aspettative e assenze per familiare tossicodipendente

Art. 44 - Permessi e congedi per formazione e studio

Art. 45 - Periodo di congedo

TITOLO XII - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Art. 46 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricolie dell'acquacultura

Art. 47 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti

Art. 48 - Giorni festivi per operai agricolie dell'acquacultura

Art. 49 - Giorni festivi per operai florovivaisti

Art. 50 - Ex festività soppresse

TITOLO XIII - INTERRUZIONI E RECUPERI

Art. 51 - Interruzioni e recuperi operai agricoli o dell'acquacoltura

Art. 52 - Interruzioni e recuperi operai florovivaisti

Art. 53 - Organizzazione del lavoro

TITOLO XIV - FERIE, MALATTIE E INFORTUNI

Art. 54 - Ferie

Art. 55 - Malattia ed infortunio

Art. 56 - Integrazione trattamento di malattia, infortuni sul lavoro operai agricolie dell'acquacoltura

Art. 57 - Integrazione trattamento di malattia e infortunio sul lavoro operai florovivaisti

Art. 58 - Cassa Integrazione Guadagni e integrazione salari

Art. 59 - Lavori pesanti o nocivi

Art. 60 - Tutela della salute dei lavoratori

TITOLO XV - ATTREZZI E UTENSILI

Art. 61 - Attrezzi ed utensili

TITOLO XVI - TRASFERIMENTI OPERAI FLOROVIVAISTI

Art. 62 - Trasferimenti operai florovivaisti

TITOLO XVII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 63 - Retribuzione

Art. 64 - Paghe contrattuali

Art. 65 - Tredicesima mensilità

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature and several smaller initials.

- Art. 66 - Premio presenza
- Art. 67 - Corresponsione competenze
- Art. 68 - Rimborso spese
- Art. 69 - Retribuzione a cottimo

TITOLO XVIII - NORME COMPORTAMENTALI, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- Art. 70 - Norme comportamentali
- Art. 71- Provvedimenti disciplinari

TITOLO XIX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 72 - Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 73 - Periodo di preavviso
- Art. 74 - Trattamento di fine rapporto
- Art. 75 - Cessione e trasferimento di azienda

TITOLO XX - FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

- Art. 76- Fondo Interprofessionale Formazione Continua

TITOLO XXI - DECORRENZA E DURATA

- Art. 77 - Decorrenza e durata
- Art. 78 - Efficacia del contratto e distribuzione
- Art. 79 - Applicazione del CCNL

TITOLO XXII - NORME FINALI

- Art. 80 - Commissione Paritetica di interpretazione del CCNL
- Art. 81 - Controversie collettive
- Art. 82 - Contributi di assistenza contrattuale

Allegato1- Contratto di apprendistato professionalizzante: profili formativi del settore agricolo

TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 – Sfera di applicazione

Il presente Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere da imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse, da aziende florovivaistiche e aziende che eseguono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e da aziende operanti nel settore dell'acquacoltura.

A titolo meramente esemplificativo, non esaustivo e da interpretarsi per analogia, si elencano le imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e altre disposizioni di legge vigenti, alle quali si applica il presente Contratto:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende casearie;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende fungicole;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende agrituristiche,
- le fattorie sociali.

Tra le aziende florovivaistiche sono ricomprese le aziende:

- vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, forestali;
- produttrici di piante ornamentali, anche da serra;
- produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante porta semi, talee per fiori e piante ornamentali; produttrici di fiori recisi comunque coltivati.

Il CCNL trova applicazione anche in quelle aziende che operano nel settore dell'agricoltura, allevamento, acquacoltura, apicoltura di tipo biologico, biodinamico, naturale e/o vegano.

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art 2 - Categorie di operai agricoli

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

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in:

1. Operai a tempo indeterminato:

- a. operai che hanno sottoscritto con l'azienda agricola singola o associata datrice di lavoro un contratto di lavoro che non prevede un termine. Tali operai percepiscono una retribuzione su base mensile con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali il datore di lavoro ha ottenuto l'intervento della Cassa integrazione salari ai sensi della Legge n. 457/1972.
- b. operai cosiddetti "ex salariati fissi", coloro che alla data del 1 settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633/1949 e dai contratti collettivi regionali. Questi lavoratori mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva regionale.

2. Operai a tempo determinato:

- c. operai assunti a termine per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o per fase lavorativa o sostituzione di operai assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- d. operai assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. Nel loro contratto individuale di assunzione dovranno essere riportati i periodi presumibili di impiego per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- e. operai assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Gli operai di cui alle lettere d. ed e. possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima mensilità e del premio presenza devono essere proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art 3 - Categorie di operai del settore acquacoltura

Ai fini del presente CCNL sono operai del settore acquacoltura i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese operanti nell'acquacoltura il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto.

I suddetti operai, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in:

1. Operai a tempo indeterminato:

- a. operai che hanno sottoscritto con l'azienda di acquacoltura singola o associata datrice di lavoro un contratto di lavoro che non prevede un termine. Tali operai percepiscono una retribuzione su base mensile con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali il datore di lavoro ha ottenuto l'intervento della Cassa integrazione salari ai sensi della Legge n. 457/1972.
- b. operai cosiddetti "ex salariati fissi", coloro che alla data del 1 settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633/1949 e dai contratti collettivi regionali. Questi lavoratori mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva regionale.

2. Operai a tempo determinato:

- c. operai assunti a termine per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o per fase lavorativa o sostituzione di operai assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- d. operai assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. Nel loro contratto individuale di assunzione dovranno essere riportati i periodi presumibili di impiego per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- e. operai assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Gli operai di cui alle lettere d. ed e. possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima mensilità e del premio presenza devono essere proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 4- Categorie di operai florovivaisti

Ai fini del presente CCNL sono operai florovivaisti i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese florovivaistiche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto.

Gli operai florovivaisti, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in:

1. Operai a tempo indeterminato:

- a. operai che hanno sottoscritto con una delle aziende, singola o associata, di cui all'art. 1 del CCNL un contratto di lavoro che non prevede un termine. Tali operai percepiscono una retribuzione su base mensile con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali il datore di lavoro ha ottenuto l'intervento della Cassa integrazione salari ai sensi della Legge n. 457/1972.
- b. operai fissi che alla data dell'1 settembre 1972 lavoravano presso le aziende di cui all'art. 1 del CCNL in virtù di rapporto di lavoro per il quale si applicava il CCNL per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29 gennaio 1970. Tali lavoratori conservano per l'intera durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla pregressa contrattazione collettiva nazionale e regionale.

Ai lavoratori a tempo indeterminato di cui alle suddette lettere a. e b. spettano per intero gli istituti e le indennità annue previste al presente CCNL.

2. Operai a tempo determinato:

- c. operai assunti a termine per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o per fase lavorativa o sostituzione di operai assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- d. operai assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. Nel loro contratto individuale di assunzione dovranno essere riportati i periodi presumibili di impiego per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- e. gli operai assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Gli operai di cui alle lettere d. ed e. possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima mensilità e del premio presenza devono essere proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 5 - Classificazione

1. Operai agricoli

Gli operai agricoli di cui all'art. 2 sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il presente Contratto definisce la relativa declaratoria.

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

Area Prima (1a): appartengono a quest'area i lavoratori agricoli in possesso di titolo o specifiche conoscenze e capacità professionali che permettono loro di attendere a lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Area Seconda (2a): appartengono a quest'area i lavoratori impegnati in compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Area Terza (3a): appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici per le quali non si richiedono specifici requisiti professionali.

Per i lavoratori con l'incarico di **Capo**, previa specifica assegnazione da parte del datore di lavoro, hanno diritto ad una specifica maggiorazione salariale fissata dai contratti collettivi regionali.

2. Operai dell'acquacoltura

Gli operai impiegati nel settore dell'acquacoltura di cui all'art. 3 sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il presente Contratto definisce la relativa declaratoria.

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

AREA PRIMA (1A): appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o specifiche conoscenze e capacità professionali che permettono loro di attendere a lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

AREA SECONDA (2A): appartengono a quest'area i lavoratori impegnati in compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

AREA TERZA (3A): appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici per le quali non si richiedono specifici requisiti professionali.

Per i lavoratori con l'incarico di **Capo**, previa specifica assegnazione da parte del datore di lavoro, hanno diritto ad una specifica maggiorazione salariale fissata dai contratti collettivi regionali.

3. Operai florovivaisti

Gli operai florovivaisti di cui all'art. 4 sono inquadrati in "aree professionali", per ognuna delle quali il presente Contratto definisce la relativa declaratoria individuando i diversi profili professionali.

AREA PRIMA (1A): appartengono a quest'area i lavoratori florovivaisti in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che permettono loro di attendere a lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Livello "a" (ex specializzato super)

- ibridatore-selezionatore: operaio che esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente, sia come ibridatore sia selezionatore. Tale operaio lavora con autonomia esecutiva e responsabilità operativa limitatamente al ciclo di lavorazione assegnatogli ed è in possesso di elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo;
- aiutante di laboratorio: operaio che esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, alle colture in vitro ovvero ai test sanitari sulle piante. Tale operaio è in possesso di elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni;
- giardiniere: operaio che per la realizzazione di un impianto individua e compie tutte le necessarie operazioni a partire dai lavori di sistemazione del terreno, dalle concimazioni, la scelta di sementi, delle piante, intervenendo per la loro cura in presenza di malattie o infestazioni, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Il giardiniere lavora con autonomia esecutiva e responsabilità operativa limitatamente ai lavori assegnatogli ed è in possesso di elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo;
- potatore "artistico" di piante: operaio che esegue la potatura artistica - figurativa di piante ornamentali e di alberi di alto fusto. Tale potatore lavora con autonomia esecutiva ed è in possesso di elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo;
- conduttore - meccanico di macchine agricole operatrici complesse: operaio che, in possesso di specifica patente guida, svolge un'attività lavorativa polivalente sia come conduttore, guidando e utilizzando anche su strada macchine agricole operatrici complesse (inclusi i trattori) sia come meccanico, addetto a molteplici operazioni, quali la manutenzione e le riparazioni ordinarie delle suddette macchine. Tale operaio lavora con autonomia esecutiva ed è in possesso di elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo;
- conduttore - meccanico di autotreni o di autoarticolati: operaio che, in possesso di specifica patente di guida, svolge un'attività lavorativa polivalente sia come conduttore, guidando autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 quintali sia come meccanico, provvedendo alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature

messe a disposizione dalla azienda. Tale operaio lavora con autonomia esecutiva ed è in possesso di elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo;

- conduttore di caldaie a vapore: operaio in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado che manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore e provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie. Tale operaio è in possesso di elevata competenza professionale e polivalenza delle prestazioni.

Livello "b" (ex specializzati)

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

AREA SECONDA (2A): appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione sono richieste conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Livello "c" (ex qualificati super)

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

Livello "d" (ex qualificati)

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

AREA TERZA (3A): appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche esemplificative per l'esecuzione delle quali non si richiedono specifici requisiti professionali.

Livello "e" (ex comuni)

L'individuazione di eventuali ulteriori profili professionali rispetto a quelli previsti dal presente articolo, il loro inquadramento nelle aree professionali e l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai Contratti collettivi regionali.

E' inoltre demandata alla contrattazione regionale l'individuazione delle mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere di livello "a".

Per i lavoratori con l'incarico di **Capo**, previa specifica assegnazione da parte del datore di lavoro, hanno diritto ad una specifica maggiorazione salariale fissata dai contratti collettivi regionali.

Art. 6 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli e dell'acquacoltura

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale previsto all'assunzione e spetta loro la retribuzione ad esso corrispondente.

All'operaio agricolo o impiegato nell'acquacoltura temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta la retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore corrispondente alle attività da lui svolte.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre 20 (venti) giorni lavorativi consecutivi ovvero saltuariamente per almeno 2 (due) volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 (quaranta) giorni lavorativi nel corso di un anno, l'operaio acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente per malattia, infortunio o con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nel caso in cui l'operaio agricolo sia temporaneamente adibito a mansioni corrispondenti ad un profilo professionale inferiore rispetto al suo livello, questi conserverà i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione.

Art. 7 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti

All'operaio florovivaista temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta la retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore corrispondente alle attività da lui svolte.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre 25 (venticinque) giorni lavorativi - in caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa 1A area ovvero tra i profili professionali della 2A a quelli della 1A area - ovvero di 15 (quindici) giorni - se passaggio tra i profili all'interno delle area 2A o 3A ovvero tra i profili professionali della 3A area a quelli della 2A area - l'operaio acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente per malattia, infortunio o con diritto alla conservazione del posto di lavoro .

Nel caso in cui l'operaio florovivaista sia temporaneamente adibito a mansioni corrispondenti ad un profilo professionale inferiore rispetto al suo livello, questi conserverà i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione.

Gli anzidetti termini per l'acquisizione del livello superiore, possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

Art. 8 - Passaggio di livello

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso già percepisca una retribuzione di importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello acquisito, l'azienda dovrà corrispondergli la relativa eccedenza sotto forma di assegno *ad personam* avente titolo e caratteristiche originarie.

Resta salvo che la eccedenza di cui al precedente comma non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

TITOLO III - CONTRATTAZIONE NAZIONALE E INTEGRATIVA

Art.9 -Contrattazione nazionale e integrativa

Le Parti Sociali concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: regionale.

a) Contrattazione di I livello

Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, ruolo e competenze del II° livello di contrattazione, definito su base regionale.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

b) Contrattazione di II livello

La contrattazione territoriale di secondo livello è tesa al rilancio della crescita della produttività e quindi della retribuzione reale e sarà svolta in sede regionale, di norma a materie e istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

Il contratto collettivo regionale, durata triennale dovrà essere sottoscritto dalle OO.SS. territoriali aderenti alle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, nel rispetto dei cicli negoziali e in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del contratto nazionale.

Le OO.SS. nazionali firmatarie del presente CCNL possono in ogni momento individuare, anche in via temporanea, specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione regionale per i quali definire un accordo collettivo, pur mantenendo ferma l'applicazione del presente CCNL. Le materie disciplinate ai sensi del precedente comma, prevarranno e, ove presente, andranno a sostituire la precedente regolamentazione definita dalla contrattazione regionale.

I contratti regionali hanno validità per 3 (tre) anni. Devono essere disdettati con comunicazione scritta a mezzo raccomandata a.r. almeno 6 (sei) mesi prima della loro scadenza e in caso di mancata disdetta si intendono prorogati di anno in anno.

La Parte Sociale che ha disdettato l'accordo deve comunicare all'altra Parte le proposte per il rinnovo del contratto almeno 3 (tre) mesi prima e l'inizio delle trattative deve iniziare entro il mese successivo.

Nell'ambito del rinnovo del contratto regionale, la dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali dovrà riferirsi al primo biennio di validità del contratto stesso, avendo come obiettivi ineludibili la salvaguardia del potere d'acquisto dei salari, l'andamento dell'economia nel settore agricolo o dell'acquacoltura del territorio interessato, la comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

In sede di rinnovo, la contrattazione regionale potrà erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le OO.SS., generali e/o correlati a specifici settori merceologici, diretti a favorire incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

La suddetta erogazione deve presentare le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente in materia.

Qualora le Parti non riescano a raggiungere un accordo sulla definizione dell'anzidetta erogazione, nella determinazione della dinamica salariale potranno fissare una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi predetti. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati nel momento in cui le Parti Sociali dovessero raggiungere un'intesa sulla sua definizione.

Resta ferma anche per il rinnovo dei contratti regionali la disciplina prevista dal presente Contratto in materia di raffreddamento del conflitto e sull'elemento economico posto a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Impegno a verbale

Le Parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a definire congiuntamente le linee guida utili per l'individuazione di modelli di premio di risultato rispondenti ai criteri previsti ex lege per l'accesso ai regimi agevolati fiscali e contributivi, con l'obiettivo di favorire nelle aziende l'adozione di erogazioni salariali connesse alla produttività individuale e collettiva.

A livello di contrattazione territoriale le suddette linee potranno essere riadattate, tenuto conto delle specifiche esigenze locali.

CONTRATTAZIONE PER GLI OPERAI AGRICOLI E DELL'ACQUACOLTURA

La contrattazione regionale definisce i salari contrattuali e ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti dal presente CCNL.

In particolare alla contrattazione territoriale è demandata la regolamentazione di istituti e materie specificatamente individuati, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli stabiliti dal livello nazionale, nei limiti e nel rispetto delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 5 - Classificazione
- art. 11 - Delegato d'azienda
- art. 15 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

- art. 20 - Casse integrazione extra legem
- art. 28 - Lavoratori migranti
- art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 31 - Contratto di lavoro part-time
- art. 32 - Contratto di apprendistato
- art. 33 - Contratto a tempo determinato
- art. 35 - Riassunzione
- art. 36 - Orario di lavoro
- art. 37 - Riposo settimanale
- art. 44 - Permessi e congedi per formazione e studio
- art. 46 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli e dell'acquacoltura
- art. 51 - Interruzioni e recuperi operai agricoli e dell'acquacoltura
- art. 53 - Organizzazione del lavoro
- art.56 - Integrazione trattamento di malattia, infortuni sul lavoro operai agricoli e dell'acquacoltura
- art. 59 - Lavori pesanti o nocivi
- art. 60 - Tutela della salute dei lavoratori
- art. 63 - Retribuzione
- art. 67 - Corresponsione competenze
- art. 68 - Rimborso spese
- art. 69 - Retribuzione a cottimo

CONTRATTAZIONE PER GLI OPERAI FLOROVIVAISTI

Nelle province ove siano presenti aziende florovivaistiche di cui all'art. 1 del presente CCNL, alla contrattazione regionale è demandata la regolamentazione delle materie seguenti, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei citati articoli:

- art. 5 - Classificazione
- art. 15 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- art. 20 - Casse integrazione extra legem
- art. 28 - Lavoratori migranti
- art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 31 - Contratto di lavoro part-time
- art. 32 - Contratto di apprendistato
- art. 35 - Riassunzione
- art. 36 - Orario di lavoro
- art. 44 - Permessi e congedi per formazione e studio
- art. 53 - Organizzazione del lavoro
- art. 59 - Lavori pesanti o nocivi
- art. 60 - Tutela della salute dei lavoratori
- art. 63 - Retribuzione
- art. 67 - Corresponsione competenze
- art. 68 - Rimborso spese
- art. 69 - Retribuzione a cottimo
- l'eventuale differente trattamento economico nel caso in cui il datore di lavoro fornisca all'operaio vitto ovvero alloggio e/o altri annessi;
- eventuali aspetti specifici non in contrasto con le norme generali del presente CCNL.

Art. 10 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

A livello di contrattazione regionale possono essere raggiunte intese, anche temporanee, dirette a favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle aziende e dei lavoratori impiegati nel comparto agricolo e/o dell'acquacoltura e per far fronte alle situazioni di crisi presenti a livello territoriale.

Resta fermo che le ricadute sugli istituti contrattuali delle intese siglate devono in ogni modo risponderai parametri oggettivi individuati nel CCNL e l'efficacia delle suddette intese è

subordinata ad una loro preventiva ed espressa approvazione da parte delle OO.SS. nazionali firmatarie del presente Contratto.

TITOLO IV - DIRITTI SINDACALI

Art. 11 - Delegato d'azienda

Nelle aziende che impieghino più di 5 (cinque) operai agricoli o dell'acquacoltura, deve essere eletto un Delegato d'Azienda nell'ambito di ciascuna delle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL.

Qualora gli operai occupati superino le 75 unità e nell'azienda non siano state costituite le Rappresentanze Sindacali Aziendali, si dovrà procedere all'elezione di un ulteriore delegato di azienda di cui al comma precedente, nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni predette.

I suddetti delegati saranno eletti dagli operai occupati in azienda e scelti tra loro.

Dalla data della loro elezione, inizia a decorrere la tutela sindacale di cui all'art. 12 del presente CCNL, con immediata comunicazione scritta alla direzione aziendale.

In sede di contrattazione collettiva regionale potranno essere disposte eventuali norme per agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai, a prescindere dalla durata del loro rapporto di lavoro.

L'elezione come delegato di un operaio con un rapporto di lavoro a termine non avrà alcuna influenza sulla durata del suo contratto di lavoro.

La nomina dei delegati eletti sarà comunicata a cura delle Organizzazioni regionali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni regionali e/o territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la suddetta comunicazione.

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

Il delegato d'azienda ha i seguenti compiti:

- a. vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nazionali e territoriali e della legislazione sociale;
- b. esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 12 - Tutela del delegato di azienda

Per motivi attinenti l'attività sindacale svolta, il delegato di azienda non può essere oggetto di licenziamento, trasferimento dall'azienda in cui è stato eletto ovvero colpito da misure disciplinari e/o sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro presso l'azienda stessa.

Non rientrano nel novero del trasferimento i cosiddetti "comandi di servizio".

In pendenza dell'incarico di delegato, i provvedimenti disciplinari a suo carico non possono essere resi esecutivi se non dopo attento esame e intesa tra l'Organizzazione sindacale di appartenenza del delegato e quella del datore di lavoro.

Art. 13 - Permessi sindacali

Ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali o territoriali, debbono essere concessi a titolo di permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni 11 (undici ore) mensili. Tali permessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di 90 (novanta) giorni.

Per i Delegati aziendali i permessi di cui al primo comma sono di 4 (quattro) ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di 120 (centoventi) giorni.

I dirigenti sindacali di cui al presente articolo hanno diritto a godere di permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 10 (dieci) giorni all'anno.

La comunicazione dei permessi sindacali va presentata al datore di lavoro per iscritto almeno 24 (ventiquattro) ore prima in caso di permesso retribuito e 36 (trentasei) ore prima in caso di permesso non retribuito.

Qualora non vi sia coincidenza tra i nominativi dei delegati di azienda e quelli dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali o territoriali, la notificazione dei nominativi di questi ultimi deve essere effettuata con comunicazione scritta dalle Organizzazioni regionali sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL alle Organizzazioni regionali e/o territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie, 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 regionali e/o territoriali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

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

Per le aziende ove sono state costituite le RSA si rinvia all'art. 14 del presente CCNL.

Art. 14 - Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA)

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono designare nelle unità produttive delle imprese agricole dove si occupano:

- più di 5 (cinque) lavoratori dipendenti fino a 30 (trenta), n. 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (RSA);
- da 31 (trentuno) fino a 50 (cinquanta) lavoratori dipendenti, n. 2 (due) RSA, più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- da 50 (cinquanta) a 70 (settanta) lavoratori dipendenti, n. 3 (tre) rappresentanti sindacali, più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- da 71 (settantuno) a 100 (cento) lavoratori dipendenti, n. 4 (quattro) rappresentanti sindacali, più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- oltre la soglia dei 100 (settanta) dipendenti, 1 RSA aggiuntiva ogni 25 (venticinque) dipendenti.

A prescindere dalle dimensioni dell'unità produttiva, la costituzione delle RSA può essere comunque promossa nelle imprese agricole che occupano nell'ambito dello stesso comune più di 5 (cinque) dipendenti.

Visto l'art. 19 punto b) della Legge n. 300/1970, non avendo le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. sottoscritto l'Accordo interconfederale del 1° dicembre 1993, possono costituire presso ogni impresa le RSA.

La RSA è eletta da tutti i lavoratori dipendenti, operai, impiegati e quadri che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva di riferimento nell'ambito dei lavoratori stessi, con anzianità di servizio in azienda pari ad almeno 90 (novanta) giornate lavorative.

La rappresentanza sindacale ricopre il suo incarico per 3 (tre) anni dalla data di elezione ed è rieleggibile.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di 8 (otto) ore mensili.

I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L. usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970.

Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall'azienda all'interno dell'unità produttiva e in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

Art. 15 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

L'elezione e/o designazione del rappresentante per la sicurezza (RLS) costituisce un'iniziativa delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA, ove costituite.

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori, in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 (cinquantuno) giornate di lavoro, il RLS è eletto o designato dai lavoratori dipendenti con almeno 51 (cinquantuno) giornate lavorative di anzianità, nell'ambito delle RSA delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL, ove esistenti.

In assenza di RSA, il RLS è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno, tra i lavoratori con anzianità di servizio aziendale non inferiore a 51 (cinquantuno) giornate lavorative.

In sede regionale, le OO.SS. contraenti il presente CCNL, potranno definire le forme di individuazione del RLS in riferimento ad aziende che presentino differenti caratteristiche occupazionali rispetto a quelle individuate al secondo comma del presente articolo.

Durata incarico

La durata dell'incarico è di 3 (tre) anni pari al periodo di permanenza nell'azienda del lavoratore eletto, se occupato con un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Riunione elezione

La riunione per l'elezione dei RLS è convocata dalle RSA, ove esistenti ovvero dai lavoratori medesimi e vi possono prendere parte i dirigenti delle Organizzazioni sindacali suddetta, previo avviso al datore di lavoro.

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte al riguardo.

A seguito della votazione, con scrutinio segreto e dello spoglio delle schede, il segretario nominato redigerà il verbale dell'elezione e procederà prontamente a trasmetterlo al datore di lavoro e alle OO.SS. territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti il presente CCNL.

L'incarico inizierà a decorrere dalla data di notifica del verbale al datore di lavoro.

Attribuzioni del RLS ed espletamento funzioni

Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- è consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione in materia di sicurezza;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.

Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

I RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del Documento di Valutazione dei Rischi.

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Le Parti regionali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei RLS designati nelle aziende previste al quarto comma del presente articolo.

Diritti di informazione

I lavoratori hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansione;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

Consultazione dei RLS

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso e in particolare è tenuto a consultare preventivamente i RLS sui piani di sicurezza (PSC, PSS, POS, PiMUS) e su eventuali e significative modifiche da apportarsi ai piani di sicurezza.

I rappresentanti per la sicurezza hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani di sicurezza e di formulare proposte al riguardo.

Permessi

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei propri compiti, permessi retribuiti annui pari a:

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

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 punti b), e), d), g), i) ed l) del D.lgs. 81/2008 non viene utilizzato il monte ore definito nel predetto elenco e l'attività è considerata tempo di lavoro.

Per i rappresentanti per la sicurezza con rapporto di lavoro a tempo determinato, il numero di ore dei permessi testé indicato sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.

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

Le Parti regionali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL potranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai RSL per le aziende previste al quarto comma del presente articolo.

I permessi retribuiti riconosciuti ai RSL sono a tutti gli effetti aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA, ove presenti in azienda.

Formazione

Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori.

La durata minima dei corsi è di 32 (trentadue) ore iniziali, di cui 12 (dodici) ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 8 (otto) ore annue. I RLS con un contratto di lavoro atempo determinato avranno diritto a partecipare alla suddetta formazione per un numero di ore formative proporzionato al periodo di permanenza in azienda, comunque entro un monte ore massimo nel triennio di 20 (venti) ore.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico dell'azienda datrice di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività.

Alla formazione del RLS può provvedere l'azienda di concerto con la RSA, ove presente.

La formazione dei RLS deve essere periodicamente ripetuta ed aggiornata in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi, aifini di una reale tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Le Parti regionali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL definiranno le modalità per la formazione dei RLS designati nelle aziende previste al quarto comma del presente articolo, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Le Parti Sociali firmatarie stabiliscono che comunque almeno la metà delle ore di formazione devono essere somministrate in collaborazione con gli Enti di formazione delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto e/o con l'Ente Bilaterale Nazionale e/o territoriale competente di cui al titolo V. Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione.

Art. 16 - Riunioni in azienda

I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti il presente CCNL, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'azienda, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 13 (tredici) ore all'anno normalmente retribuite ai sensi del Titolo XVII del presente Contratto.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.

Per tutto quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge n. 300/1970.

TITOLO V -RELAZIONI SINDACALI

Art. 17 - Relazioni sindacali

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali rivestono nel consolidamento del settore anche rispetto la loro capacità contribuire alla soluzione dei complessi

problemi del comparto, le Parti sociali convengono sull'opportunità di prevedere momenti di confronto periodico.

Le Parti Sociali si danno reciprocamente atto dell'importanza che riveste un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, le Parti sociali hanno individuato quale indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio di riferimento l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA, in luogo del tasso di inflazione programmata.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti presenti, almeno 3 (tre) mesi prima della relativa scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, la propria proposta di piattaforma per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative. La Parte che ha ricevuto la proposta per il rinnovo dovrà darne riscontro entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di sessanta giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancata disdetta il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno e conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL.

Trascorso un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 (tre) mesi dalla data della scadenza del CCNL ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata "indennità di vacanza contrattuale", di importo pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

La suddetta indennità, trascorsi 6 (sei) mesi di vacanza contrattuale, sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Art. 18 -Ente Bilaterale EBIL

Le Parti stipulanti concordano di aderire all'Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori – in sigla E.B.I.L. - quale Ente paritetico che rappresenta lo strumento attraverso cui le Parti esplicano le loro attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

L'Ente suddetto attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
- c. elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f. promuove le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- g. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

- i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- j. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi), delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- k. promuove e coordina lo sviluppo delle Casse extra legem e degli Enti Bilaterali Territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori del comparto;
- l. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
- p. esercita le funzioni che le Parti stipulanti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

L'EBIL svolge attraverso un'apposita **Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale**, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro qualora a livello territoriale non siano ancora costituite apposite **Commissioni Paritetiche di Certificazione** all'interno degli Enti Bilaterali territoriali.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EBIL può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

In oltre l'EBIL potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di una apposita **Commissione Paritetica Bilaterale** composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti e dei settori interessati. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi, l'Ente Bilaterale Nazionale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione delle Casse extra legem e degli Enti Bilaterali Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo dell'EBil che ne regola il funzionamento con apposito Regolamento.

Art. 19 - Contribuzione all'Ente Bilaterale

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,05% a carico dell'Azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base conglobata.

Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base conglobata a carico delle Aziende.

L'Azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari allo 0,05% di paga base conglobata.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'Azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Art. 20 - Casse extra legem

A livello regionale le Parti Sociali firmatarie si impegnano a promuovere entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNL la costituzione delle Casse *extra lege* che procederanno alla corresponsione delle integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro ai sensi dell'art. 56 del presente Contratto.

Le suddette Casse, in qualità di Enti bilaterali paritetici territoriali, potranno:

- organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di *welfare*;
- promuove azioni in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- promuove il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- promuove interventi per il sostegno ed integrazione al reddito nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori agricoli, dell'acquacoltura e florovivaisti, individuati dai contratti regionali di lavoro e/o da appositi accordi stipulati dalle medesime Parti;
- assume funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- assume i compiti demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- esercitare ogni altra funzione che le Parti Sociali firmatarie riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

I Contratti Collettivi regionali di lavoro stabiliscono la misura della contribuzione destinata al finanziamento delle territoriali Casse integrazione *extra legem*.

Nel pieno rispetto dell'autonomia negoziale della contrattazione di secondo livello, le Parti Sociali firmatarie elaboreranno delle linee guida ed uno schema di statuto tipo che assicuri la necessaria omogeneità sull'intero territorio nazionale.

In concomitanza del rendiconto annuale delle Casse integrazione *extra legem*, le Parti Sociali firmatarie verificheranno l'adeguamento dei contributi in vigore per l'applicazione del trattamento di cui all'art. 56. Nei territori ove la Cassa suddetta non sia ancora stata istituita, le Parti ne favoriranno la costituzione per consentire gradualmente i livelli di trattamento minimi previsti dal presente CCNL.

Art.21 - Trattenute sindacali

L'azienda provvederà a titolo gratuito ad effettuare la trattenuta sindacale per conto del Sindacato dei lavoratori firmatario del presente CCNL, in base a delega scritta rilasciata dal lavoratore dipendente nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

La suddetta quota, trattenuta direttamente sulla busta paga, è pari all'1% della retribuzione netta di fatto e sarà trasmessa dall'Azienda al Sindacato di spettanza.

La busta paga dovrà essere integrata con l'indicazione della O.S. a cui è corrisposta la relativa trattenuta.

TITOLIVI - ASSUNZIONE

Art. 22 - Modalità di assunzione

L'assunzione del lavoratore agricolo, florovivaista o dell'acquacoltura, sia a tempo determinato sia indeterminato, sarà effettuata secondo le leggi in vigore e deve risultare da atto scritto contenente:

- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la tipologia e durata del rapporto;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;

- il profilo professionale e il titolo delle mansioni;
- la tipologia contrattuale;
- il trattamento economico iniziale;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro.

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante dell'azienda datrice di lavoro, la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e la eventuale sede operativa nonché tutti quei dati prescritti per legge.

La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per ricezione.

Art. 23- Documenti per l'assunzione

All'atto dell'assunzione, il lavoratore è tenuto a presentare i seguenti documenti:

- la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori stranieri;
- codice fiscale;
- eventuali certificati o titoli comprovanti formazioni professionali, studi, abilitazioni conseguite ovvero attestanti precedenti occupazioni;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;
- la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti;
- la eventuale documentazione relativa allo stato di mobilità o disoccupazione del lavoratore;
- i prescritti documenti INPS in possesso;
- altre eventuali condizioni concordate tra le parti contraenti ovvero nell'ambito della contrattazione di II° livello;
- l'autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge.

L'azienda rilascerà all'operaio una ricevuta dei documenti trattenuti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta.

E' facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

L'azienda deve consegnare gratuitamente ai lavoratori, contestualmente alla lettera di assunzione, una copia del presente C.C.N.L..

Art.24 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per l'operaio a tempo indeterminato non potrà superare i seguenti limiti:

area di inquadramento	Durata periodo di prova
operai prima area	40 giorni lavorativi
operai seconda	35 giorni lavorativi
operai terza area	30 giorni lavorativi

In caso di assunzione a tempo determinato di durata superiore a trenta giorni, il periodo di prova è pari a due giorni lavorativi.

Nel corso del periodo di prova e fino al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da entrambi le parti senza obbligo di preavviso con il diritto dell'operai di percepire la retribuzione relativa al periodo di lavoro prestato e con diritto al trattamento di fine rapporto, ai ratei di tredicesima mensilità e del premio presenza maturati, all'indennità sostitutiva delle ferie.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 25 - Anzianità di servizio

Per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda gli operai hanno diritto alla corresponsione mensile di una somma fissa di :

Area di inquadramento	Retribuzione per anzianità di servizio (mensile)
operaio comune	Euro 9,89
operaio qualificato	Euro 11,36
operaio qualificato super	Euro 10,93
operaio specializzato	Euro 12,50
operaio specializzato super	Euro 12,78

Le somme indicate in tabella sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente CCNL.

Tali aumenti periodici maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui l'operaio compie il biennio di servizio e sono fissati nel numero massimo di cinque.

In caso di passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserva il numero degli aumenti periodici già maturati con diritto alla loro rivalutazione se l'importo previsto per il nuovo profilo è più elevato: in tal caso l'operaio ha comunque diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di cinque.

Art. 26 - Contratto individuale

Tra l'impresa datrice di lavoro e l'operaio assunto a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato ai sensi delle lettere *d. ed e.* degli articoli 2 e 3 del presente CCNL, all'atto dell'assunzione o del passaggio del lavoratore a tempo indeterminato ai sensi della lettera *a.* di cui agli articoli 2 e 3, con le modalità disciplinate dall'art. 27, dovrà essere redatto in forma scritta e sottoscritto da entrambe le parti un contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

Art. 27 - Trasformazione del rapporto da tempo determinato a indeterminato

Gli operai a tempo determinato che nell'arco di 12 (dodici) mesi dalla data di assunzione hanno effettuato presso la stessa azienda 180 (centottanta) giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in contratto a tempo indeterminato, con applicazione della medesima disciplina prevista dal presente CCNL e dalla contrattazione regionale per gli operai assunti a tempo indeterminato.

All'operaio è riconosciuto il diritto di chiedere all'impresa datrice di lavoro la trasformazione del rapporto da tempo determinato a indeterminato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo; tale richiesta deve avvenire per atto scritto.

Il datore di lavoro raggiunto dalla suddetta richiesta scritta, è tenuto a procedere senza ritardi comunicando agli organi competenti l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La disciplina di cui al presente articolo, non trova applicazione nei seguenti casi:

- a. operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera *d)* degli articoli 2 e 3 del presente CCNL;
- b. operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera *e)* degli articoli 2 e 3 del presente CCNL;
- c. operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 28 - Lavoratori migranti

Ai sensi del presente CCNL si qualificano come "migranti" l'insieme dei lavoratori provenienti da altra Provincia ovvero Regione per l'esecuzione di lavori stagionali.

L'assunzione di manodopera migrante deve svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente e assicurando ai lavoratori l'applicazione delle medesime condizioni contrattuali riconosciute agli altri operai del luogo dove viene effettuata la prestazione.

I contratti regionali di lavoro devono definire una specifica regolamentazione in materia di manodopera migrante atta a definire i seguenti aspetti:

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza del migrante a quello di lavoro e relativo ritorno, posti a carico dell'impresa;
- la soluzione dei problemi dei servizi sociali riferiti alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.

Sono inoltre qualificati come lavoratori "migranti" quelli operai che, pur provenendo dalla medesima provincia e regione dove devono essere eseguite le prestazioni, tra il loro Comune di residenza e quello della prestazione lavorativa vi sia una distanza superiore a 40 chilometri.

A tutti i lavoratori migranti, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia od infortunio, deve essere garantita l'occupazione e retribuzione relativa alle mansioni svolte e all'inquadramento avuto per l'intera durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture;
- considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà dell'impresa datrice di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a strumentazioni, veicoli e/o macchinari aziendali non dipendenti dalla volontà dell'impresa che pregiudicano la regolare prosecuzione della fase lavorativa;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del cod.civ..

Art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta

Gli operai impiegati nella raccolta dei prodotti sulla pianta si applica il presente CCNL, salvo condizioni di maggior favore.

I suddetti operai sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 92/1979.

Art. 30 - Appalti

Le imprese interessate ad esternalizzare specifiche fasi del loro processo produttivo ricorrendo ad appalti sono tenute a verificare che l'appaltatore al quale si intende affidare opere o servizi sia in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia e impieghi nell'appalto manodopera regolare, italiana e/o straniera.

L'impresa appaltante è inoltre tenuta a verificare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto stipulando, esercitando il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori che si impiegheranno e si possa assumere il rischio d'impresa.

TITOLO VII - LAVORO PART- TIME

Art. 31 - Contratto di lavoro part - time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa ad orario inferiore rispetto al tempo pieno previsto dal presente contratto.

In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. n. 276/2003, le Parti Sociali contraenti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'azienda, nell'ambito delle verifiche periodiche con le O.O.S.S., comunicherà l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e del ricorso al lavoro supplementare.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Qualora venga concordato tra le parti il passaggio dal contratto a tempo pieno al tempo parziale, l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.

Assunzione

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto e, in quest'ultimo caso, l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno nonché gli altri elementi previsti dall'art. 22 del presente C.C.N.L..

Minimo orario

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato dal contratto individuale, fermo restando il rispetto dei seguenti minimi:

- 24 ore, per prestazioni settimanali;
- 72 ore, per prestazioni mensili;
- 500 ore, per prestazioni annuali.

I suddetti limiti minimi non trovano applicazione per i rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso diverso datore di lavoro.

Al secondo livello di contrattazione possono essere siglate intese che prevedano una durata inferiore rispetto alle anzidette prestazioni, in relazione alle particolari tipologie di lavori.

Prestazioni supplementari e straordinarie

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) ove sia giustificato da esigenze organizzative o produttive aziendali.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche ai lavoratori con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

La prestazione di lavoro supplementare non può comunque superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato tra le parti.

La maggiorazione retributiva è prevista nella misura del 15% (quindici per cento) mentre in caso di superamento del predetto limite, per le ulteriori ore di lavoro prestate la maggiorazione è fissata nel 35% (trentacinque per cento).

Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente CCNL non richiede il consenso del lavoratore a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Nel rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, a tempo parziale verticale e misto, limitatamente alle giornate ad orario pieno, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal CCNL, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

Le variazioni della prestazione lavorativa di cui di cui al presente paragrafo devono essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno 5 (cinque) giorni lavorativi, salvo in n caso di oggettiva urgenza, di 2 (due) giorni.

Clauseole di flessibilità ed elasticità

Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative del datore di lavoro ovvero per connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva, modificare la collocazione temporaneo per ogni forma di rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo continuativo non superiore a 6 (sei) mesi (clausola di flessibilità).

È inoltre consentito al datore di lavoro di richiedere al lavoratore di incrementare la prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di esigenze aziendali di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. (clausola di elasticità).

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale alla sottoscrizione del contratto di lavoro.

Il rifiuto del lavoratore ad effettuare le prestazioni di lavoro di cui al presente paragrafo non è causa di licenziamento.

Ai fini dell'esperibilità della suddetta facoltà, è necessario che il patto istitutivo della clausola flessibile o elastica ne faccia espressa menzione.

Le variazioni della prestazione lavorativa di cui di cui al presente paragrafo devono essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno 5 (cinque) giorni lavorativi, salvo in n caso di oggettiva urgenza, di 2 (due) giorni.

Le ore lavorate in attuazione delle clausole flessibili ovvero elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15% (quindici per cento), calcolata sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e onnicomprensiva di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

Lavoratrici madri

Alla contrattazione collettiva regionale è riconosciuto di disciplinare, fatte salve le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri con figli di età inferiore ai tre anni e connessa facoltà di riprendere il tempo pieno al compimento dei tre anni di età del figlio.

Retribuzione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, al trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Periodo di comparto per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Consistenza dell'organico aziendale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui

sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

Part-time temporaneo in caso di malattia o assistenza a familiari

All'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza ad un proprio congiunto, è riconosciuto il diritto di presentare richiesta scritta alla propria azienda per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 (tre) mesi o 6 (sei) mesi, rinnovabili su sua istanza fino ad un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi. Possono beneficiare della suddetta disciplina i lavoratori dipendenti nei seguenti casi, che riguardino personalmente il lavoratore ovvero il suo coniuge, anche se legalmente separato, ovvero un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi:

- malattia oncologica;
- assistenza a persona anziana non autosufficiente;
- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni tre;
- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni quattordici portatore di handicap.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Nel caso in cui le condizioni che hanno determinato la richiesta di part-time temporaneo vengano meno prima della scadenza del periodo richiesto dal lavoratore, quest'ultimo potrà ritornare al normale orario di lavoro solo se l'Azienda non abbia proceduto ad assunzioni a tempo determinato per la sua sostituzione parziale; resta salvo che in quest'ultimo caso il lavoratore rientrerà pienamente in servizio al termine del periodo di part-time temporaneo concordato.

Qualora al termine del periodo massimo di 36 mesi per il part-time temporaneo il lavoratore abbia la necessità di trasformare in via definitiva il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale, l'Azienda, se le esigenze organizzative lo consentono, riconoscerà al lavoratore titolo preferenziale nel passaggio stesso.

TITOLO VIII - CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 32 - Contratto di apprendistato

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla norma di legge e dalle relative disposizioni regionali in materia.

Le Parti Sociali contraenti considerano il ruolo dei rapporti di lavoro con contenuto formativo centrale e preminente per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo nonché per l'incremento dell'occupazione giovanile, anche alla luce dell'attuale fase di riforma legislativa del settore.

Ai sensi della riforma introdotta nel luglio 2011 dal Testo Unico sull'apprendistato, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ovvero dei lavoratori in mobilità.

Tipologie apprendistato

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca;

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le Parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.

Numero complessivo apprendisti

Il datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato un numero complessivo di apprendisti non superiore al 100% del personale specializzato e qualificato in servizio presso la propria azienda.

Qualora nel suo organico manchino dipendenti qualificati o specializzati ovvero siano in numero inferiore a 3 (tre) unità, il datore di lavoro non potrà assumere un numero di apprendisti superiore a 3 (tre).

Il precedente comma trova applicazione anche in caso di assunzione di apprendisti per il tramite di agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003.

Al fine dell'individuazione delle maestranze specializzate e qualificate in servizio, possono essere ricompresi anche i soci lavoratori delle società di persone.

TETTO MASSIMO DI APPRENDISTI DA ASSUMERE IN AZIENDA	
Numero dipendenti qualificati o specializzati	Numero apprendisti ammessi
Zero	3 apprendisti
Un dipendente	3 apprendisti
2 dipendenti	3 apprendisti
3 dipendenti	3 apprendisti
4 dipendenti	4 apprendisti
5 dipendenti	5 apprendisti
6 dipendenti (così a seguire)	6 apprendisti (così a seguire)

Per procedere all'assunzione di apprendisti, l'azienda deve aver mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi ovvero siano stati licenziati per giusta causa o coloro che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La suddetta limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Procedure di assunzione di lavoratori apprendisti

La procedura di assunzione di un apprendista segue le medesime regole previste per legge per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato; pertanto è necessario che le parti stipulino e sottoscrivano il contratto di lavoro e che il datore di lavoro proceda ad inviare la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

In contratto dovrà avere forma scritta e indicare: la prestazione oggetto del contratto, l'eventuale periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale e il relativo trattamento economico, il piano formativo individuale che deve essere definito entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto, anche attraverso appositi moduli e formulari definiti dalla contrattazione collettiva.

Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova che deve risultare da atto scritto pari a quello previsto da presente CCNL per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Durata

Nel contratto di apprendistato si sostanziano due diversi rapporti: un rapporto di lavoro che ha la medesima natura di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un rapporto di apprendistato con durata determinata dalle disposizioni previste per legge e connesse al percorso formativo da svolgersi (apprendistato professionalizzante, qualificante, di alta formazione).

Al termine del periodo di formazione il datore di lavoro può recedere dal rapporto mediante disdetta scritta comunicata al lavoratore, senza obbligo di preavviso e di motivazione.

Qualora il recesso sia anteriore o successivo alla scadenza del periodo di formazione, trova applicazione la disciplina ordinaria prevista in materia dal presente CCNL e dalla normativa vigente.

In presenza di eventi particolari (congedi parentali, malattie, infortunio, maternità, ovvero altra causa di sospensione involontaria del rapporto), è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione della formazione, qualora le assenze dell'apprendista, considerate singolarmente, abbiano una durata superiore ai 30 giorni consecutivi.

In caso di proroga, il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'apprendista la volontà di voler prorogare il periodo di formazione, indicando le ragioni e la data di nuova scadenza.

Ai fini della validità della suddetta proroga, la comunicazione di cui al comma precedente deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria del periodo formativo.

Livelli di inquadramento professionale

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato: nel primo periodo;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato: nel secondo periodo;
- al livello di destinazione finale: nel terzo periodo.

Trattamento normativo ed economico

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle mensilità aggiuntive, alle festività, alle ferie, al TFR, agli apprendisti si applicano gli istituti contrattuali previsti dal presente CCNL per gli operai a tempo indeterminato.

L'apprendista ha diritto al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e al corrispondente trattamento economico.

All'apprendista è riconosciuto inoltre il diritto ad usufruire di permessi retribuiti, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR. n. 792/1985, ai sensi della disciplina di cui all'art. 50 del presente CCNL.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria comprende l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'assicurazione contro le malattie, l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, la maternità, l'assegno familiare.

Orario di lavoro

Agli apprendisti maggiorenni si applica la medesima disciplina dell'orario di lavoro prevista da presente CCNL per gli altri lavoratori subordinati.

Resta salva la facoltà del datore di lavoro di assumere un apprendista con un contratto a tempo parziale a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al compimento delle finalità formative tipiche del contratto di apprendistato e che l'impegno formativo venga adempiuto in misura identica a quello previsto per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale è un documento che l'azienda deve allegare al contratto di apprendistato e in cui vanno riportati, sulla base del bilancio di competenze del lavoratore e degli obiettivi perseguiti mediante il rapporto di apprendistato, i seguenti dati:

- il percorso di formazione dell'apprendista;
- le competenze possedute e quelle da acquisire in funzione del livello di inquadramento iniziale e finale;
- la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" ed eventuale "extra aziendale";
- l'indicazione del referente per l'Apprendistato, quale responsabile del percorso formativo.

Per ogni apprendista l'azienda, con l'ausilio del Referente per l'Apprendistato, dovrà predisporre un piano individuale di dettaglio, elaborato nel quale verranno indicati specificamente tutti gli aspetti inerenti il percorso formativo teorico e pratico del lavoratore in formazione.

Il piano formativo individuale dovrà essere redatto e sottoscritto entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista e potrà essere modificato per iscritto in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'azienda e del Referente per l'apprendistato.

Il profilo formativo è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e dagli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un Referente in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e s.m.i. e dalle eventuali discipline regionali.

La formazione trasversale, fatto salvo quanto previsto dalle normative delle Regioni e delle Province autonome, dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dovrà, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

- contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza lavoro/formazione;
- elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- accoglienza e inserimento degli apprendisti in Cooperativa;
- relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificazione ed accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutazione dei progressi e dei risultati dell'apprendimento.

Referente per l'apprendistato

Il Referente deve essere un dipendente qualificato dell'azienda di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato.

Per ricoprire questo incarico occorre aver già acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli Enti accreditati nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista ed avere un'esperienza professionale pregressa in materia di almeno 3 anni.

Il Referente può essere altresì un lavoratore esterno all'azienda, fermo restando il possesso delle competenze di cui precedenti commi.

In ogni caso, il referente deve essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

In presenza di apprendistato professionalizzante, qualora la formazione sia erogata tramite una struttura esterna, sarà quest'ultima a dover individuare il referente ai sensi dei criteri fissati dal presente paragrafo.

Il Referente segue e indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso dell'apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.

Il Referente è tenuto ad effettuare periodicamente colloqui conoscitivi e valutativi con l'apprendista diretti a verificare l'andamento del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del rapporto di lavoro, al fine di apportare eventuali miglioramenti rispetto al restante periodo di apprendistato.

L'attività formativa

La formazione professionale da erogarsi nell'ambito di un rapporto di lavoro di apprendistato è articolata in un unico progetto che può essere svolto all'interno ovvero all'esterno dell'azienda, nel pieno rispetto di quanto contenuto nel Piano Formativo Individuale sottoscritto tra le parti e in

coerenza con i profili formativi indicati dalle Regioni, direttamente attraverso l'Ente Bilaterale di riferimento, ai sensi del presente CCNL.

Qualora l'impresa abbia sedi in più Regioni, può decidere di fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è presente la sua sede legale e accentrare le comunicazioni nel servizio informatico del Centro per l'impiego territorialmente competente, ai sensi della vigente normativa.

L'apprendista dovrà acquisire competenze di base e trasversali, competenze settoriali e competenze professionalizzanti relative al profilo di assunzione dell'apprendista.

Le aree tematiche approfondite nel corso dell'iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono quelle indicate all'Allegato 1 del presente CCNL.

La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità e-learning, virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto.

In ogni caso, l'attività formativa erogata all'interno dell'azienda dovrà garantire l'impiego di risorse umane atte a trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo ed essere svolta in locali ambiti idonei a tale scopo, anche in riferimento alle attrezzature tecniche e ai macchinari da impiegare.

Le Parti stabiliscono che almeno la metà delle ore di formazione dedicate alla formazione trasversale e di base debba essere somministrata in collaborazione con gli Enti di formazione delle OO.SS. stipulanti il CCNL e/o con l'Ente Bilaterale Nazionale e/o territoriale competente ai sensi del predetto Contratto.

Requisiti per capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte dell'azienda, di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti - anche propri dipendenti - idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze.

Per tali docenti è richiesta una esperienza professionale minima di almeno 2 anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero, in mancanza di quest'ultimo, di almeno 3 anni di esperienza.

La docenza potrà essere svolta anche dal legale rappresentante che abbia maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

Qualora all'interno della cooperativa le suddette professionalità non siano reperibili, la cooperativa dovrà rivolgersi all'Ente Bilaterale EBIL di cui al presente CCNL.

L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali dell'azienda ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per tutte le tipologie di apprendistato, l'azienda potrà avvalersi per la formazione, trasversale di base o professionalizzante etc, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, presso la Regione o Provincia in cui svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale EBIL e/o delle Associazioni di formazioni delle Parti Sociali firmatarie il presente CCNL, compreso il Fondo Paritetico Professionale di cui all'art. 76.

Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;

e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Malattia e infortunio

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le medesime indennità previste dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori dipendenti di cui all'art. 55 del presente CCNL.

Ferie, Permessi, Riposi

All'apprendista si applica la medesima disciplina in materie di ferie, permessi, riposi prevista dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Finanziamento percorsi formativi aziendali

Le aziende interessate all'organizzazione dei percorsi formativi aziendali per i propri apprendisti possono accedere agli appositi finanziamenti erogati dai Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. e ai Fondi costituiti dalle Parti Sociali stipulanti il presente CCNL.

Acquisizione qualifica professionale

La formazione svolta durante il rapporto di apprendistato e la qualifica professionale eventualmente acquisita al termine del percorso formativo devono essere registrate a cura dell'azienda nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.lgs. n. 276/2003.

Limiti numerici

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti Sociali contraenti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo sesto del D.Lgs. n. 276/2003 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante ovvero con contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 53/2003.

Con il contratto di apprendistato il lavoratore viene assunto dall'azienda per ottenere, attraverso un addestramento teorico-pratico, un'adeguata formazione tecnico-professionale che faciliti all'apprendista l'ingresso nel mondo del lavoro.

Durata

La durata massima del periodo di formazione per l'apprendistato professionalizzante non può essere superiore ai 36 mesi, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del Testo Unico D.lgs. n.167/2011.

Per le aziende che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, la contrattazione di secondo livellodisciplinerà specifiche modalità di svolgimento, anche a tempo determinato.

LIVELLO DI INQUADRAMENTO DI INGRESSO DELL'APPRENDISTA				
Area di inquadramento	1° periodo di apprendistato	2° periodo di apprendistato	3° periodo di apprendistato	Durata complessiva
Prima area (1a)	18 mesi	12 mesi	6 mesi	36 mesi
Seconda area (2a)	12 mesi	8 mesi	4 mesi	24 mesi
Terza area (3a)			18 mesi	18 mesi

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

Formazione – disciplina generale

La formazione professionale nell'apprendistato si svolge di norma all'interno dell'azienda mediante affiancamento e/o all'esterno attraverso la partecipazione a corsi erogati da sedi formative esterne all'impresa, con la possibilità di svolgere la cosiddetta "formazione in alternanza", fermo il rispetto del giusto contemperamento tra formazione teorica e formazione sul lavoro (*on the job*).

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ovvero gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali, il monte ore di formazione, interna ovvero esterna all'azienda, al quale l'apprendista è tenuto a partecipare è pari a 120 ore medie annue.

Il suddetto monte ore può essere ridotto a 80 ore annui se l'apprendista è già in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale che dovrà conseguire in azienda.

Le Parti stabiliscono che almeno la metà delle ore di formazione dedicate alla formazione trasversale e di base devono essere somministrate in collaborazione con gli Enti di formazione delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e/o con l'Ente Bilaterale Nazionale e/o territoriale competente di cui al Titolo V.

L'azienda presso la quale viene assunto l'apprendista potrà erogare la formazione in tutto o in parte all'interno della sua struttura nel caso in cui possieda specifica capacità formativa, potendo procedere all'erogazione di interventi formativi, anche per mezzo di personale docente esterno, avendo al suo interno personale idoneo e competente a svolgere le funzioni di tutoraggio, essendo dotata di locali adeguati per la formazione.

Qualora i suddetti requisiti di capacità formativa non ricorrano, l'azienda deve consentire al lavoratore la frequenza della formazione teorica prevista ai vari livelli dell'apprendistato presso strutture autorizzate ad erogare detta formazione, pena la perdita delle agevolazioni contributive nonché salariali dell'apprendista stesso.

A tale riguardo il Ministero del Lavoro ha specificato nella Circolare n.78 del 09.11.2000 che l'apprendista è tenuto a partecipare, per l'intera durata, alle iniziative di formazione esterna ed eventuali assenze sono ammesse solo per cause contrattualmente previste e imputabili unicamente agli allievi stessi, che devono essere debitamente certificate.

Inoltre, perché il datore di lavoro possa usufruire delle agevolazioni contributive, occorre che l'apprendista assentatosi dalle attività formative, partecipi alle iniziative di recupero eventualmente programmate fino al raggiungimento della quota di formazione contrattualmente prevista.

Formazione - contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle Parti stipulanti il presente C.C.N.L. e indicati all'Allegato 1.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante e possono essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning, *on the job* e in affiancamento.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le specificità delle diverse professionalità che compongono il settore investigativo.

Addestramento presso diversi datori di lavoro

Gli eventuali periodi di addestramento compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 mesi.

APPRENDISTATO QUALIFICANTE

Durata

La durata del periodo di formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è stabilita, unitamente ai profili del contratto, in sede regionale e dalle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi del T.U. Dlgs. n.167/2011.

Formazione

La disciplina degli aspetti e dei profili formativi dell'apprendistato qualificante è mantenuta in capo alle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano previo intervento della Conferenza Stato – Regioni, secondo la disciplina prevista dall'art. 3 del Testo Unico.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti Sociali contraenti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

TITOLO XIX - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 33- Contratto a tempo determinato

L'assunzione a tempo determinato può avvenire nei seguenti casi:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali, a carattere saltuario ovvero per fase lavorativa o sostituzione di operai assenti con il diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nel corso dell'anno, a condizione che nei 12 (dodici) mesi dalla data di assunzione al lavoratore siano garantite almeno 100 (cento) giornate di effettivo lavoro;
- di durata superiore a 180 (centottanta) giornate di effettivo lavoro da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Ai sensi del precedente comma per "fase lavorativa" è da intendersi il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali che riguardano il ciclo produttivo annuale delle colture agrarie o del settore dell'acquacoltura tipiche presenti nella provincia dove l'operaio svolge la propria prestazione lavorativa. La suddetta tipicità verrà individuata dalla contrattazione collettiva regionale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto regionale l'assunzione degli operai a tempo determinato è subordinata all'impiego del lavoratore per l'intera durata della stessa "fase lavorativa", fatto salve specifiche eccezioni disposte dalla contrattazione di II° livello.

Le anzidette eccezioni, a titolo meramente esemplificativo, potranno riferirsi ad avversità atmosferiche - con riguardo alle aziende diretto-coltivatrici- ovvero al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera ai sensi dell'art. 2139 del codice civile ovvero alle condizioni di mercato e ad esigenze di natura tecnica.

Resta salvo che in ogni caso il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione in relazione al lavoro effettivamente prestato.

Per l'assunzione dei lavoratori a termine trova applicazione la regolamentazione di cui all'art. 22 del presente CCNL. In tal caso il contratto di assunzione dovrà indicare i periodi presumibili di impiego per i quali l'operaio è tenuto a garantire la sua disponibilità all'impresa datrice di lavoro, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo.

Apposizione del termine


L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ne hanno determinato l'adozione.

Durata e proroghe

La durata del contratto a tempo determinato non può superare i 36 mesi. Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 36 mesi, lo stesso può essere prorogato – col consenso del lavoratore - per una sola volta, fino al raggiungimento del termine massimo di 36 mesi.

Ulteriori proroghe al comma precedente, ai sensi dell'art. 5 comma 4 bis del D.lgs. n. 368/2001, possono essere disposte dalla contrattazione aziendale fino ad un massimo di 18 mesi.

Retribuzione



Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio presenza saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.

Art. 34 - Somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto previsto dagli artt. 20 e ss. del D. Lgs n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere stipulato a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa agricola o del settore dell'acquacoltura utilizzatrice:

1. necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
2. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
4. sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi motivo, ad eccezione delle iniziative di diritto di sciopero o stato di agitazione sindacale;
5. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione o vendita dei prodotti o directmarketing;
6. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
7. temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
8. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
9. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
10. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui all'art. 33 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste dei Centri per l'Impiego territorialmente competenti, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

Ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di ammortizzatori sociali, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche.

Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato

non superiore al 20% delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente, pari a 270 giornate lavorative.

Restano esclusi dal computo dell'anzidetta percentuale i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Il numero dei lavoratori come sopra individuati rappresenta la quota massima di lavoratori somministrati alla quale l'azienda può ricorrere nel corso di ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

Resta comunque salva la facoltà di assumere con contratti di somministrazione a tempo determinato n. 2 (due) lavoratori.

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore

Ai sensi dell'art. 23 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

In conformità all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 del suddetto Decreto legislativo.

Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro - sia a tempo indeterminato sia determinato valgono nei loro confronti le stesse modalità stabilite per le equivalenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo determinato e non, in atto in azienda.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

Disposizioni comuni ai contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato

presso l'impresa utilizzatrice. In caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato.

Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

Art. 35 - Riassunzione

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 33 del CCNL hanno diritto ad essere riassunti dalle medesime aziende per l'esecuzione delle stesse lavorazioni, ai sensi dell'art. 8/bis della legge n. 79/1983 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

TITOLO X - ORARIO DI LAVORO

Art. 36 - Orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 39 (trentanove) ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere, distribuite su sei giorni lavorativi.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

L'orario di cui al primo comma, ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.lgs. n. 66/2003 può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 (dodici) mesi con la facoltà riconosciuta all'azienda di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal comma suddetto e per le altre settimane in misura inferiore, a compensazione.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al terzo comma è possibile solo entro il limite di 75 (settantacinque) ore annue per un massimo di 44 (quarantaquattro) ore settimanali.

La contrattazione regionale ne fisserà modalità e criteri, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

A livello di contrattazione regionale potranno essere disposte apposite modalità applicative rispetto all'orario di lavoro con riferimento agli operai addetti alle stalle e alle attività agrituristiche, in considerazione delle specifiche esigenze di organizzazione del lavoro connesse alle loro attività.

La contrattazione regionale potrà inoltre prevedere, anche per periodi circoscritti nell'arco dell'anno e fermo restando il limite delle 39 (trentanove) ore settimanali, la distribuzione dell'orario settimanale di 39 ore su 5 (cinque) giornate lavorative ovvero una riduzione della durata dell'orario lavorativo nella giornata del sabato, con redistribuzione sugli altri 5 (cinque) giorni lavorativi delle ore o frazioni di ore non lavorate. Restano escluse dal predetto comma le attività zootecniche.

Restano salvi i limiti in materia di orario di lavoro previsti dalla normativa vigente in materia con riferimento ai lavoratori minori di anni diciotto.

TITOLO XI - RIPOSI, PERMESSI

Art. 37 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale è pari a 24 (ventiquattro) ore consecutive e cade possibilmente nella giornata di domenica.

Qualora per esigenze aziendali l'operaio fosse chiamato a lavorare di domenica, avrà diritto a godere del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare tra le parti.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti.

In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi

Ai sensi della legislazione vigente, gli operai di età inferiore ai 18 (diciotto) anni hanno diritto a godere di un periodo di riposo settimanale pari ad almeno 2 (due giorni) possibilmente consecutivi e comprendenti la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, l'anzidetto periodo può essere ridotto pur nel rispetto del riconoscimento di almeno 36 (trentasei) ore consecutive di riposo.

A livello di contrattazione regionale viene disposta la regolamentazione del riposo settimanale in riferimento agli operai addetti al bestiame e per quelli addetti a particolari mansioni, in applicazione dell'art. 8 della legge n. 370/1934.

Art. 38 - Congedo matrimoniale

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di 10 (dieci) giorni lavorativi computato escludendo i giorni festivi, durante il quale sarà considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui al presente CCNL.

Il lavoratore è tenuto a presentare all'impresa il certificato di matrimonio entro il termine di 30 (trenta) giorni dal rientro sul posto di lavoro a seguito del periodo di congedo.

La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.

Art.39 - Nascita o adozione di figlio

Al lavoratore padre è riconosciuto un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita, dell'adozione anche internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affidamento a scopo preadottivo) corrispondente alla giorno di nascita ovvero all'arrivo in famiglia del minore adottato o affidato.

Art. 40 - Permessi per decesso e gravi infermità

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a 3 (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, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare prontamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 (sette) giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 (tre) giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.

Art. 41 - Gravidanza e puerperio

Astensione per maternità

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità previsto ai sensi della vigente legislazione, alla lavoratrice, anche se con contratto di apprendistato, verrà corrisposta l'integrazione all'80% dell'indennità INPS. Resta salva in capo al datore di lavoro la facoltà di corrispondere al lavoratore il restante 20%.

Durante il periodo di astensione facoltativa, fino ad un massimo di 6 (sei) mesi a decorrere dal termine del periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice percepirà un'indennità pari al 30% della sua retribuzione.

In riferimento alla Legge n. 90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al presente Contratto.

Restano salvi i diritti riconosciuti dalla legislazione vigente al padre lavoratore, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Permessi per assistenza

Rientrata in servizio, durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre ha diritto a godere di 2 ore di riposo giornaliero retribuito, anche cumulabili su sua richiesta scritta. Qualora il suo orario lavorativo giornaliero sia inferiore alle 6 (sei) ore avrà diritto ad 1 (una) ora di riposo retribuito di lavoro.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della vigente normativa e giurisprudenza in materia.

Per i suddetti riposi è dovuta al lavoratore un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, posta a carico dell'INPS ma da anticiparsi dal datore di lavoro che la porterà a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 903/1977.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli disposti dagli artt. 18 e 19 della Legge 635/1934.

E' inoltre riconosciuto alla lavoratrice il diritto ad assentarsi dal lavoro dietro presentazione di apposito certificato medico, a causa di malattie del figlio, anche adottivo, di età inferiore a tre anni, godendo di un permesso retribuito ovvero usufruendo di eventuali ore in esubero previste dalla Banca delle ore aziendale. Il suddetto diritto è riconosciuto ai sensi di legge anche al padre lavoratore.

I periodi di assenza di cui al presente articolo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma della Legge 30 dicembre n. 1204/1971 e al trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti in materia.

Congedi parentali fino ai primi otto anni minore

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi 8 (otto) anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 (dieci) mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 (sei) mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 (tre) mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di 11 mesi);

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 (dieci) giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 (tre) anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della Legge n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000.

Ai sensi dell'art. 42 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 così come modificato dalla Legge n. 183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni.

Art. 42 - Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 (due) anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato Decreto Interministeriale.

Art. 43 - Aspettative e assenze per familiare tossicodipendente

Gli operai a tempo indeterminato con familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, un periodo di aspettativa non superiore a 4 (quattro) mesi, anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del proprio familiare, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità. Durante i suddetti periodi di assenza o aspettativa il lavoratore non ha diritto a percepire la retribuzione né alla decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Art. 44 - Permessi e congedi per formazione e studio

Le Parti Sociali contraenti convengono che viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio e di formazione di interesse agrario nella presente percentuale:

Diritto allo studio - 200 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono che:

- a. il lavoratore interessato abbia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
- c. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Qualora il lavoratore partecipi a corsi di formazione continua erogati dal Fondo interprofessionale per la formazione continua di cui all'art. 76 del presente CCNL, lo stesso potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al primo comma del presente paragrafo.

Formazione professionale - I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a. essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b. essere svolti presso istituti da Enti qualificati e riconosciuti;
- c. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

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

Congedi per formazione permanente: la durata massima è di 11 (undici) mesi, continuativi o frazionati, per i lavoratori con almeno 3 (tre) anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado, il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative, diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive dell'impresa.

Il monte ore triennale dell'impresa per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività sopresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

Lavoratori studenti - In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970 per le aziende si conviene per i:

a) **Lavoratori studenti universitari**, oltre al monte ore triennale, la concessione, su richiesta scritta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per 2 (due) giorni precedenti a ciascun esame. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a 4 (quattro).

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno.

b) **Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali**, oltre al monte ore triennale, la concessione, su richiesta scritta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per

due giorni precedenti a ciascun esame. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 (quindici) giorni l'anno.

I permessi di cui alle precedenti lettere saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Disposizioni generali

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di studio o formazione di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il numero di 1(uno) per quelle aziende che impiegano da 4 (quattro) a 10 (dieci) operai a tempo indeterminato e il 10% (dieci per cento) della forza impiegata per le aziende con oltre 10 (dieci) operai a tempo indeterminato.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua di cui al comma precedente, la Direzione aziendale, d'accordo con la RSA se presente nell'azienda, procederà a ridurre in misura proporzionale le ore di permesso richieste da ciascun lavoratore interessato fino al raggiungimento del monte ore annuo complessivo.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo

Art. 45 - Periodo di congedo

Disciplina della richiesta di congedo

L'azienda è tenuta, non oltre i 10 (dieci) giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 (venti) giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i 3 (tre) giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 40 del presente Contratto, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 (ventiquattro) ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 (sette) giorni.

Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Godimento ferie

I permessi di cui al presente titolo non sono conteggiabili nelle ferie.

TITOLO XII - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Art. 46 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli e dell'acquacultura

Ai fini del presente CCNL, si considerano:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro di cui all'art. 36;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dalla legislazione italiana e ai sensi dell'art. 48 del presente Contratto;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti collettivi regionali.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore, fermo restando quando previsto ai seguenti commi.

Il lavoro straordinario può essere richiesto dal datore di lavoro solo in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà e non potranno essere richieste all'operaio ore di lavoro straordinarie superiori alle 2 (due) ore giornaliere e alle 12 (dodici) settimanali.

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 63 del presente Contratto, comprensiva di eventuali generi in natura se previsti e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 63:

Maggiorazioni	Percentuale
lavoro straordinario	25 %
lavoro festivo	35 %
lavoro notturno	40 %
lavoro straordinario festivo	40 %
lavoro festivo notturno	45 %

Nel caso in cui il lavoro notturno e/o festivo cada in regolari turni periodici eriguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni dell'operaio, la maggiorazione riconosciuta sarà pari al 10% (10 per cento).

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio attività agrituristiche, i contratti regionali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

Al lavoratore che effettua prestazioni di lavoro straordinario è riconosciuta la facoltà di scegliere di percepire le sole maggiorazioni previste alla suddetta tabella, maturando correlativamente il diritto a godere di riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione regionale (Banca delle ore). Resta salvo che qualora il lavoratore non riesca a godere dei riposi compensativi entro i termini previsti, ha diritto a percepire a retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.

Art. 47 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti

Ai fini del presente CCNL, si considerano:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro di cui all'art. 36;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dalla legislazione italiana e ai sensi dell'art. 49;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà e non potranno essere richieste all'operaio ore di lavoro straordinarie superiori alle 2 (due) ore giornaliere e alle 12 (dodici) settimanali.

Il lavoro straordinario dovrà essere richiesto dal datore di lavoro nei soli 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 nel corso dell'anno solare non può essere superiore alle 250 ore.

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 63 del presente contratto comprensiva di eventuali generi in natura se previsti e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 63:

Maggiorazioni	Percentuale
lavoro straordinario	29 %
lavoro festivo	40 %
lavoro notturno	48 %
lavoro straordinario festivo	50 %
lavoro festivo notturno	55 %

Nel caso in cui il lavoro notturno e/o festivo cada in regolari turni periodici e riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni dell'operaio, la maggiorazione riconosciuta sarà pari al 10% (10 per cento).

Art. 48 - Giorni festivi per operai agricoli e dell'acquacultura

È considerato lavoro festivo quello prestato tutte le domeniche e nelle seguenti giornate:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi n. 260/1949 e n. 90/1954.

Gli operai agricoli assunti a tempo indeterminato anche quando sospesi dal lavoro hanno diritto al trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno) dalle leggi sopra citate mentre per le festività infrasettimanali tale diritto si conserverà solo quando le festività infrasettimanali cadono entro le prime 2 (due) settimane dalla sospensione.

In riferimento alle suddette festività, il trattamento economico da corrispondere agli operai a tempo determinato in base all'art. 63, è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso in caso di mancata prestazione di lavoro.

Qualora, a contrario, vi sia stata prestazione lavorativa, l'operaio a tempo determinato ha diritto a percepire la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 46.

Art. 49 - Giorni festivi per operai florovivaisti

È considerato lavoro festivo quello prestato tutte le domeniche e nelle seguenti giornate:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);



- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

Per il trattamento da praticarsi agli operai florovivaisti nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi n. 260/1949 e n. 90/1954.

Gli operai florovivaisti assunti a tempo indeterminato anche quando sospesi dal lavoro hanno diritto al trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno) dalle leggi sopra citate mentre per le festività infrasettimanali tale diritto si conserverà solo quando le festività infrasettimanali cadono entro le prime 2 (due) settimane dalla sospensione.

In riferimento alle suddette festività, il trattamento economico da corrispondere agli operai a tempo determinato in base all'art. 63, è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso in caso di mancata prestazione di lavoro.

Qualora, a contrario, vi sia stata prestazione lavorativa, l'operaio a tempo determinato ha diritto a percepire la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 47 del presente CCNL.

Art. 50 - Ex festività soppresse

In relazione alle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, considerato che sono divenute giornate lavorative a tutti gli effetti, l'operaio agricolo, florovivaista o del settore dell'acquacoltura a tempo indeterminato avrà diritto a percepire una giornata di paga ordinaria oltre alla retribuzione normalmente dovuta, salvo non vi sia stata effettiva prestazione lavorativa.

In alternativa le parti potranno convenire che la prestazione lavorativa svolta nelle predette giornate possa essere compensata con corrispondenti giornate di permesso retribuito, il cui godimento potrà essere concordato anche per ore o frazione di esse, tenuto conto delle esigenze aziendali. Tali permessi dovranno essere utilizzati entro l'anno solare e quelli non fruiti entro l'anno di maturazione dovranno essere pagati con la retribuzione di fatto di cui al presente Contratto in atto al momento della scadenza ovvero le parti potranno concordare di prorogarne la fruizione entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Le parti potranno inoltre convenire la non effettuazione della prestazione di lavoro in una delle giornate di festività soppresse, avendo in questo caso diritto alla sola retribuzione giornaliera dovuta per il lavoro ordinario.

Per gli operai a tempo determinato resta fermo il trattamento previsto dall'ultimo comma degli artt. 48 e 49.

TITOLO XIII - INTERRUZIONI E RECUPERI

Art. 51 - Interruzioni e recuperi operai agricoli o dell'acquacoltura

L'operaio agricoloo impiegato nel settore dell'acquacoltura con rapporto a tempo determinato ha diritto alla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate durante la propria giornata lavorativa.

In presenza di interruzioni dovute a causa di forza maggiore non dipendenti dal lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla retribuzione delle ore lavorative non prestate solo qualora il datore di lavoro disponga che l'operaio debba rimanere in azienda a sua disposizione.

Alla contrattazione regionale è demandato di disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie, in riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato.

In ottemperanza alla normativa vigente, il suddetto recupero dovrà avvenire entro e non oltre i 15 (quindici) giorni dal verificarsi dell'evento, nel rispetto dei limiti massimi di 2 (due) ore giornaliere e di 12 (dodici) ore settimanali.

Nelle aziende che prevedano il recupero di cui al presente articolo, gli operai non hanno diritto a percepire il trattamento sostitutivo della retribuzione, non trovando applicazione l'art. 8 della legge n. 457/1972.

Art. 52 - Interruzioni e recuperi operai florovivaisti

In presenza di interruzioni dovute a causa di forza maggiore non dipendenti dal lavoratore, queste saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in una giornata lavorativa.

Qualora per causa di forza maggiore l'operaio florovivaista a tempo indeterminato si impossibilita a svolgere l'orario normale di lavoro durante la giornata lavorativa, all'azienda è riconosciuta la facoltà di procedere al relativo recupero delle ore perdute entro e non oltre i successivi 15 (quindici) giorni di calendario senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le 2 (due) ore giornaliere e le 12 (dodici) settimanali.

Nelle aziende che prevedano il recupero di cui al presente articolo, gli operai non hanno diritto a percepire il trattamento sostitutivo della retribuzione, non trovando applicazione l'art. 8 della legge n. 457/1972.

Art. 53 - Organizzazione del lavoro

Le Parti contraenti demandano alla contrattazione regionale il compito di individuare l'apposita disciplina volta ad assicurare agli operai a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività di cui al presente CCNL e al contempo alle aziende la continuità dell'attività produttiva, anche attraverso gli strumenti della turnazione della manodopera e dell'impiego di squadre di sostituti.

Alla contrattazione regionale è altresì demandata l'individuazione di soluzioni volte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari dirette coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica, che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi, gli allevamenti di bestiame, l'acquacoltura ovvero le collaborazioni interaziendali.

TITOLO XIV - FERIE, MALATTIE E INFORTUNI

Art. 54 - Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie pari a 26 (ventisei) giorni lavorativi annui. Agli effetti del computo di tale periodo, la settimana lavorativa è da intendersi di (6) sei giorni lavorativi.

Nel caso di assunzione, licenziamento ovvero dimissioni dell'operaio nel corso dell'anno, questi ultimi hanno diritto a tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio che hanno prestato presso l'azienda.

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

Le ferie sono irrinunciabili e in corso di godimento si interrompono in caso di sopraggiunta malattia o infortunio da comunicarsi prontamente dal lavoratore all'azienda.

In caso di orario flessibile, il computo delle ferie è rapportato a ore.

Nel definire il periodo di godimento delle ferie, il datore di lavoro deve tenere in considerazione, compatibilmente con le esigenze aziendali e della produzione, le eventuali richieste di specifici periodi di ferie presentate dai singoli operai.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie residuo nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 63 del presente contratto.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 63.

Art. 55 - Malattia ed infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 (centottanta) giorni, denominato periodo di comporto.

Qualora l'operaio abbia sofferto un infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto di lavoro dovrà essere garantita fino alla completa guarigione clinica dell'operaio e

comunque non oltre i 360 (trecentosessanta) giorni dalla data dell'infortunio, oltre il quale ciascuna delle parti ha diritto a risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del TFR, dei ratei di tredicesima mensilità, del premio presenza, dell'indennità sostitutiva delle ferie e di ogni eventuale ulteriore spettanza, maturate sino alla data della risoluzione del contratto di lavoro.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda è tenuta a fornire gratuitamente all'operaio il mezzo di trasporto di cui dispone.

In pendenza del periodo di compenso, l'operaio agricolo a tempo indeterminato ha diritto a continuare ad usufruire a titolo gratuito di quanto eventualmente goduto al momento dell'insorgere della malattia o del verificarsi dell'infortunio, in particolare dell'abitazione, dell'orto, dei ricoveri per gli animali.

Nel caso in cui l'operaio agricolo coltivi un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, conserverà il diritto di continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

Art. 56 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli e dell'acquacoltura

Operai a tempo indeterminato

In caso di malattia, l'operaio agricolo o impiegato nel settore dell'acquacoltura, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto a percepire l'integrazione salariale erogata dalla Cassa integrazione *extra legem* competente rispetto alla sede azienda.

Resta fermo che il lavoratore in malattia dovrà comunque percepire tra l'indennità di malattia prevista ex lege – a livello nazionale e regionale – e l'integrazione di cui al presente CCNL, un trattamento non inferiore all'80% (ottanta per cento) del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

In caso di infortunio sul lavoro, l'integrazione salariale di cui al presente articolo, salvo quanto previsto dalla legge per i primi 3 (tre) giorni di infortunio (art. 213 del DPR n. 1124/1965), dovrà assicurare all'operaio un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura dell'80% (ottanta per cento) del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

A partire dal 15° (quindicesimo) giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall'INAIL, il trattamento integrativo riconosciuto per infortunio sul lavoro dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Operai a tempo determinato

In caso di malattia, l'integrazione salariale erogata dalle Casse integrazione *extra legem*, dovrà assicurare all'operaio o impiegato nel settore dell'acquacoltura, con rapporto di lavoro a tempo determinato, un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari all'80% (ottanta per cento) del salario giornaliero contrattuale.

In caso di infortunio sul lavoro, l'integrazione corrisposta ai suddetti lavoratori dovrà assicurare loro, tra indennità di legge e integrazione da parte delle Casse integrazione *extra legem*, un trattamento minimo pari all'80% (ottanta per cento) del salario giornaliero previsto dal presente CCNL.

Art. 57 - Integrazione trattamento di malattia e infortunio sul lavoro operai florovivaisti

In caso di malattia, l'operaio florovivaista ha diritto, in aggiunta al trattamento retributivo previsto per legge e per un periodo massimo di 90 (novanta) giorni all'anno, all'erogazione di una indennità giornaliera, nella misura del 25% (venticinque per cento) del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità è a carico del datore di lavoro che le porterà in compensazione con l'INPS; l'indennità verrà corrisposta a partire dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, previo il riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo restando quanto previsto dalla legge per i primi 3 (tre) giorni, a partire dal 4° giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giorni, ha diritto alla erogazione di una indennità giornaliera pari alla differenza

tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Il datore di lavoro procederà al pagamento della suddetta indennità giornaliera solo successivamente al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento integrativo per malattia ed infortunio disciplinato al presente articolo spetta esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato e a quelli a tempo determinato con un'anzianità di servizio in azienda superiore a 30 (trenta) giornate di lavoro continuative.

L'operaio a tempo determinato abbia lavorato presso la stessa azienda per l'anzidetto periodo lavorativo ha diritto a percepire dall'Inps, in caso di malattia, o dall'INAIL, in caso di infortunio, la medesima indennità giornaliera previste ai commi 1 e 3 del presente articolo, con decorrenza dal 31° (trentunesimo) giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno.

Art. 58 - Cassa Integrazione Guadagni e integrazione salari

L'operaio agricolo, florovivaista o impiegato nel settore dell'acquacoltura con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, nei modi e nei limiti fissati dalla normativa vigente, ad essere ammesso alla Cassa integrazione e guadagni per il settore agricoltura. Le aziende sono tenute ad anticipare agli operai in Cassa Integrazione le indennità di legge poste a carico dell'INPS, per poi andare con quest'ultima a compensazione.

Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere all'operaio che beneficia della CIG, una integrazione alla indennità fissata per legge pari al 10% (dieci per cento) del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Art. 59 - Lavori pesanti o nocivi

E' demandata alla contrattazione di II° livello regionale l'individuazione dei lavori da qualificare come pesanti o nocivi per la salute del lavoratore, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori nocivi e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai adibiti a lavori pesanti, durante lo svolgimento di tali prestazioni.

Art. 60 - Tutela della salute dei lavoratori

A fine di salvaguardare lo stato di salute degli operai addetti a lavori che possono presentare e/o presentano cosiddetti "fattori di nocività", il presente CCNL dispone la seguente disciplina, rimandando alla contrattazione di II° livello previsioni normative più specifiche.

Per gli operai agricoli

Alla contrattazione collettiva regionale è demandato il compito di fissare una riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di 2 (due) ore e 20 (venti) minuti giornaliere per gli operai adibiti a prestazioni lavorative con fattori di nocività. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Per gli operai florovivaisti

Le aziende sono tenute a circoscrivere l'impiego di manodopera adibita a prestazioni lavorative con fattori di nocività per un tempo non superiore alle 4 (quattro) ore giornaliere, con il riconoscimento di 2 (due) ore e 20 (venti) minuti di interruzione retribuita.

Per il restante periodo per completare l'orario normale giornaliero di lavoro, l'operaio dovrà essere impiegato in differenti attività dell'azienda.

I Contratti regionali dovranno prevedere le modalità per le rotazioni dei lavoratori agricoli e/o florovivaisti impiegati nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute della manodopera impiegata, la effettuazione periodica di visite mediche a favore degli operai stessi, ogni ulteriore meccanismo e procedura volta a salvaguardare la salute dei lavoratori e la salubrità degli impianti e/o locali nei quali operano.

I suddetti Accordi dovranno altresì individuare le modalità per l'effettuazione di corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 (trenta) ore di permesso retribuito, da detrarre dalle ore di formazione di cui all'art. 44 del presente CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

TITOLO XV - ATTREZZI E UTENSILI

Art. 61 - Attrezzi ed utensili

In linea generale, attrezzi, utensili e macchinari per l'esecuzione delle prestazioni lavorative sono fornite all'operaio dall'azienda, salvo diverse consuetudini e usi locali.

In caso di perdita o danneggiamento dei seguenti attrezzi imputabili all'operaio durante il loro utilizzo, l'azienda potrà procedere a trattenere i relativi costi dalla retribuzione del lavoratore, fermo restando la preventiva comunicazione al lavoratore e la possibilità di quest'ultimo di dimostrare la sua estraneità all'evento ovvero la sussistenza di cause di forza maggiore o comunque non imputabili alla sua volontà o in alcun modo evitabili dallo stesso.

TITOLO XVI - TRASFERIMENTI OPERAI FLOROVIVAISTI

Art. 62 - Trasferimenti operai florovivaisti

L'azienda florovivaista che decide il trasferimento definitivo di un proprio lavoratore, è tenuta a riconoscergli il rimborso delle spese di viaggio per sé e per i familiari conviventi nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

A titolo di indennità straordinaria, il lavoratore trasferito di residenza ha diritto a ricevere un corrispettivo pari a 7 (sette) giornate lavorative di retribuzione di cui all'art. 63.

Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Nel caso che il lavoratore decida di non accettare il trasferimento deciso dall'azienda, quest'ultima ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione di tutte le competenze maturate.

TITOLO XVII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 63 - Retribuzione

La retribuzione del lavoratore è costituita dai seguenti elementi:

1. salario contrattuale, fissato dalla contrattazione regionale secondo i criteri di cui all'art. 5 per singole figure o per gruppi di figure;
2. generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
3. terzo elemento, per i soli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato.

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

Il contratto regionale, qualora preveda l'obbligo di concessione agli operai agricoli a tempo indeterminato dell'alloggio e degli annessi (orto, porcile, pollaio), deve fissare comunque un valore sostitutivo per il caso di loro mancata concessione. L'anzidetto valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima mensilità, del premio presenza e del TFR.

Il terzo elemento compete agli operai con contratto a tempo determinato, quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

Istituti contrattuali	Percentuale (%)
Festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
Ferie	8,33%
Tredicesima mensilità	8,33%
Premio presenza	8,33%
Totale	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto collettivo regionale del territorio dove ha sede l'azienda datrice di lavoro.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 27, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente CCNL per gli operai a tempo indeterminato e pertanto a partire da quel momento non hanno più diritto a percepire il terzo elemento.

Art. 64 - Paghe contrattuali

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, i minimi salariali di area lordi sono i seguenti:

Operai agricoli e acquacoltura		Operai florovivaisti	
Area	Importo mensile (Euro)	Area	Importo orario (Euro)
Area 1	1.240,00 Euro	Area 1	7,50 Euro
Area 2	1.130,00 Euro	Area 2	7,10 Euro
Area 3	780,00 Euro	Area 3	6,50 Euro

I contratti collettivi regionali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, dei minimi salariali di area inferiori a quelli fissati dal presente CCNL, salvo quanto è previsto dagli artt. 5 e 32 del presente CCNL (*norma transitoria*).

I salari contrattuali fissati dai contratti collettivi regionali possono essere mensili, giornalieri ovvero orari a seconda del tipo di rapporto di lavoro instaurato tra le parti.

In relazione alle consuetudini locali, nei contratti regionali sono individuate altresì le modalità e il periodo di pagamento dei salari, a giornata, a settimana, a quindicina ovvero a mese.

In ogni caso, il salario per gli operai florovivaisti è sempre da riferirsi alla paga oraria.

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

In sede di rinnovo, sulla base dei criteri fissati all'art. 9e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, il CCNL definirà gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui alla precedente tabella nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti collettivi regionali nell'ambito di ogni area professionale. Per i contratti regionali non rinnovati è fatta salva "l'indennità di vacanza contrattuale regionale".

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

In virtù delle prestazioni previste dal presente CCNL agli artt. 18, 19, 56, 57, il lavoratore impiegato presso un'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità predisposto dal CCNL e che pertanto non versi la relativa contribuzione, ha diritto all'erogazione diretta da parte del suo datore di lavoro di prestazioni equivalenti.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione alla Cassa extra legem /Ente bilaterale territoriale è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

I contratti collettivi regionali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

Art. 65 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con il Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere all'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a titolo di tredicesima mensilità, un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art. 63, spettante all'atto della corresponsione.

La frazione di mese superiore ai 15 (quindici) giorni viene considerata, a questi effetti, come mensilità intera.

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

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, l'operaia ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 80% della retribuzione.

Per gli operai a tempo determinato la tredicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 63.

Art.66 - Premio Presenza

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 31 luglio di ogni anno, verrà corrisposto a tutti i lavoratori a tempo indeterminato un premio presenza il cui importo è determinato dalle giornate effettivamente lavorate dal singolo dipendente. Ai fini della determinazione della presenza del lavoratore in azienda e della quota del relativo premio, sono da intendersi come giorni di assenza tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e le aspettative non retribuiti, l'astensione facoltativa per maternità.

Contrariamente non rientrano tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti ai sensi dell'art. 40, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

Giorni lavorativi di assenza/anno	Percentuale premio presenza (%)
Da 0 al 2° giorno	120
Dal 3° al 4° giorno	115
Dal 5° al 8° giorno	110
Dal 9° al 10° giorno	105
Dal 11° al 12° giorno	100
Dal 13° al 14° giorno	90
A partire dal 15° giorno	80

Non hanno diritto al premio presenza quei lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente CCNL già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13a di importo almeno pari a quello del premio presenza calcolato sulla base dei criteri fissati dalla suddetta tabella. Qualora la mensilità eccedente risulti di importo inferiore rispetto a quello del premio presenza determinato sulla base del calcolo dei giorni di presenza del lavoratore in Azienda, quest'ultimo avrà diritto a vedersi corrispondere la differenza tra le due diverse forme di contribuzione.

Non sono assorbibili nel calcolo di tale premio i giorni di ferie, gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale e collettivo.

Per gli operai a tempo determinato il premio presenza è compreso nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 63.

Art.67 - Corresponsione competenze

Le aziende, in applicazione delle previsioni di cui al presente CCNL, sono tenute a corrispondere agli operai le competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale, lavoro straordinario, lavoro festivo, lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- tredicesima mensilità: non oltre il 23 dicembre di ogni anno;
- premio presenza: entro il 31 luglio di ogni anno;
- TFR: all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro ovvero secondo la disciplina prevista all'art. 74.

Per gli operai a tempo determinato festività, tredicesima mensilità e del premio presenza sono conglobati nel terzo elemento, come disciplinato all'art. 63 del CCNL.

Art. 68 - Rimborso spese

Gli operai comandati a prestare la propria attività lavorativa fuori del territorio comunale dove ha sede l'azienda senza che venga riconosciuto loro il rientro giornaliero e pertanto costretti a consumare i pasti e pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

Alla contrattazione di II° livello regionale è demandato di disciplinare l'eventuale forfettizzazione in luogo del suddetto rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore nonché il rimborso spese in caso di rientro giornaliero.

Il tempo impiegato per il viaggio fino al suddetto luogo di lavoro è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Art. 69 - Retribuzione a cottimo

Le Parti Sociali demandano alla contrattazione regionale la disciplina del cottimo, sulla scorta delle situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1 del presente CCNL.

TITOLO XVIII - NORME COMPORTAMENTALI, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 70 - Norme comportamentali

Nello svolgimento della propria attività lavorativa, l'operaio è chiamato al pieno rispetto dei doveri inerenti le sue mansioni, ad attenersi alle istruzioni impartite dai suoi superiori, alla tenuta di comportamenti conformi ad eventuali regolamenti aziendali e comunque corretti nei riguardi dei propri colleghi, a tutti i livelli aziendali, rispetto a clienti e a soggetti terzi in generale con i quali entra in contatto nell'esecuzione delle proprie prestazioni lavorative.

Le norme di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Art. 71 - Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre 5 (cinque) giorni da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza.

L'azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

- a) **Rimprovero verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.
- b) **Rimprovero scritto:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
- c) **Multa:** vi si incorre per:
 1. inosservanza dell'orario di lavoro, dovuta a ritardo nell'inizio del lavoro, sospensione o anticipata, cessazione senza giustificato motivo;
 2. assenza o abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
 3. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
 4. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro e non potrà essere superiore a mezza giornata lavorativa, nei casi di particolare gravità.

Resta salvo il diritto del datore di lavoro di avere il risarcimento per i danni cagionati dal lavoratore ad attrezzature, macchinari, locali aziendali.

La recidiva che abbia dato luogo per 2 (due) volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa comminata, detratto dalla busta paga del lavoratore entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati dall'Ente Bilaterale EBipri di cui al presente C.C.N.L..

d) **Sospensione:** vi si incorre per:

1. inosservanza ripetuta per oltre 2 (due) volte dell'orario di lavoro;
2. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 (tre) giorni;
3. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo;
4. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
5. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per le attrezzature, macchinari e/degli impianti;
6. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
7. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in azienda;
8. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali o con le attrezzature/macchinari aziendali, fuori dell'orario di lavoro e senza la necessaria autorizzazione;
9. insubordinazione verso i superiori;
10. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
11. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per 2 (due) volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui alle seguente lettera e).

e) Licenziamento individuale del lavoratore

Licenziamento per giusta causa

Ai sensi della normativa vigente in materia, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, neanche in via provvisoria, il datore di lavoro procederà al licenziamento del lavoratore per giusta causa in presenza di:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 (tre) giorni consecutivi;
- 2) grave insubordinazione verso il datore di lavoro ovvero un suo diretto rappresentante in azienda, accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 3) gravi offese verso eventuali colleghi ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra dipendenti dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- 4) condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- 5) recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL o dai Contratti regionali di lavoro;
- 6) furto in azienda di somme, valori, materiali, attrezzature, mezzi di trasporto od oggetti a chiunque appartenenti;
- 7) danneggiamento grave e volontario di macchinari, attrezzature, beni aziendali;
- 8) danneggiamento grave e volontario a coltivazioni, stabili e/o annessi nelle disponibilità del lavoratore o comunque aziendali;
- 9) rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
- 10) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- 11) grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 12) manomissioni di scritture aziendali o false timbrature di schede, contabili atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;
- 13) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche verbale, di norma sanzionati con la sospensione dal posto di lavoro di cui all'articolo precedente che per la particolare gravità determinino il licenziamento del lavoratore.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

L'azienda che intenda procedere alla sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 (sei) giorni, è tenuta a darne comunicazione al lavoratore nel provvedimento di licenziamento di cui al comma precedente; durante i suddetti 6 (sei) giorni, il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni a suo carico.

Licenziamento per giustificato motivo

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

In presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio ovvero di ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, l'azienda può decidere di procedere al licenziamento del lavoratore per giustificato motivo; a titolo esemplificativo tra i motivi posti a fondamento del licenziamento per giustificato motivo:

- 1) assenze ingiustificate ripetute 3 (tre) volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 2) sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- 3) radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- 4) cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- 5) adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;

- 6) incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi;
- 7) alterazioni dolose agli eventuali sistemi aziendali di controllo della presenza.

Il suddetto licenziamento deve essere intimato al lavoratore nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 73 del presente CCNL.

In caso di licenziamento, per giusta causa o per giustificato motivo, l'azienda è comunque tenuta a comunicare al lavoratore il provvedimento di licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento della comunicazione, specificando il giustificato motivo ovvero la giusta causa che lo ha determinato.

TITOLO XIX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 72 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dandone comunicazione per iscritto alla controparte con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, dandone preavviso nei termini di cui all'articolo seguente.

Art. 73 - Periodo di preavviso

Il periodo del preavviso in caso di licenziamento per giustificato motivo è di 60 (sessanta) giorni mentre per le dimissioni non per giusta causa è di 30 (trenta) giorni.

Gli anzidetti giorni si intendono di calendario e decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione scritta alla controparte con la quale la si informa del licenziamento ovvero delle dimissioni.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei suddetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Qualora il dipendente si dimetta senza osservare in tutto o in parte il rispetto del periodo di preavviso, l'azienda ha diritto a ritenergli una somma pari all'importo della retribuzione di fatto a copertura dei giorni di mancato preavviso, comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e del premio presenza.

In caso di dimissioni, le parti potranno accordarsi nella cessazione del rapporto di lavoro senza il rispetto del periodo di preavviso, con rinuncia dell'azienda al relativo importo sostitutivo.

In presenza di licenziamento, l'azienda ha facoltà di risolvere in tronco il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del mancato preavviso.

L'indennità di preavviso è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

Art. 74 - Trattamento di fine rapporto

Operaio a tempo indeterminato

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà all'operaio con rapporto a tempo indeterminato un trattamento di fine rapporto (TFR) da calcolarsi sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 (quindici) giorni.

Operaio a tempo determinato

L'azienda corrisponderà all'operaio con rapporto a tempo determinato il TFR al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno.

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

Nel caso di unico e breve rapporto di lavoro, il TFR sarà corrisposto alla fine del rapporto stesso. All'operaio compete il TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto in misura dell'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto regionale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il TFR non si calcola sul terzo elemento.

All'operaio addetto alle operazioni di raccolta, il TFR, calcolato sugli elementi del salario previsti dall'art. 67 del presente CCNL e in aggiunta a questi, sarà conglobato nelle specifiche retribuzioni.

Morte dell'operaio

In caso di morte dell'operaio, a prescindere dalla durata del suo rapporto di lavoro, le indennità spettanti ed il TFR sono dovute agli aventi diritto indicati all'art. 2122 del codice civile.

Qualora il suddetto operaio avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa – o di altra corrispondente – come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per il periodo di tempo fissato dalla contrattazione regionale.

Nel caso in cui l'operaio deceduto avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione dell'appezzamento sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso del congiunto.

Richiesta di anticipazione

Ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile e della Legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte degli operai con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della Legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;

b) acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
- l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;

c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Pagamento del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'operaio a tempo determinato al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno. Qualora siano intercorsi tra l'azienda e il lavoratore più rapporti di lavoro nell'arco del medesimo anno solare, il TFR maturato di volta in volta sarà evidenziato sul modello attestante l'ammontare del TFR nei diversi periodi.

Qualora vi sia stato un unico e breve rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto a percepire il TFR al termine del rapporto stesso.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza dei termini di cui al presente paragrafo, un interesse del 2% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto.

Agli operai addetti alle operazioni di raccolta, il TFR, calcolato sugli elementi del salario previsti dall'art. 67 del CCNL e in aggiunta a questi, sarà conglobata nelle specifiche retribuzioni.

Art.75 - Cessione e trasferimento di azienda

La cessione con trasferimento di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2112 codice civile e il lavoratore assunto dall'azienda cedente conserva tutti i diritti acquisiti con la stessa per crediti di lavoro nei confronti dell'azienda cessionaria. Resta fermo che la predetta disciplina non trova applicazione nel caso in cui il lavoratore sia stato già liquidato dall'azienda cedente.

TITOLO XX - FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Art. 76 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti Sociali firmatarie decidono di voler destinare tutta la contribuzione mensile dello 0,30 % sui salari imponibile, ad apposito fondo interprofessionale costituendo tra le Parti stesse, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod.

TITOLO XXI - DECORRENZA E DURATA

Art. 77 - Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. ha vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e decorre dal 01/11/2014 con scadenza il 31/10/2017.

Art. 78 - Efficacia del contratto e distribuzione

La disciplina sancita dal presente CCNL opera e dispiega la sua efficacia nei confronti delle aziende datrici di lavoro di cui all'art. 1 e dei loro dipendenti ed impegna le Organizzazioni sindacali contraenti, anche nelle loro articolazioni territoriali e regionali.

L'Azienda è tenuta a fornire ai propri dipendenti copia del presente CCNL all'atto di assunzione o dell'adozione del presente CCNL ai lavoratori già in forza e ad affiggere il documento nell'apposita bacheca aziendale.

Il presente CCNL conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti che ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente C.C.N.L. al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Art. 79 - Applicazione del CCNL

L'Azienda che intenda avvalersi del presente Contratto Collettivo, è tenuta a inviare apposita comunicazione scritta alle Parti Sociali stipulanti e ad essere in regola con i versamenti dovuti all'Ente Bilaterale. In caso contrario, il presente CCNL non produrrà i suoi effetti né l'azienda potrà invocarne l'applicazione.

TITOLO XXII - NORME FINALI

Art. 80 - Commissione Paritetica di interpretazione del CCNL

Le Parti Sociali firmatarie il presente CCNL intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure seguenti.

A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione Paritetica Nazionale con il compito di verificare la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie, individuali e/o collettive, o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Paritetica Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Composizione e sede della Commissione

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da un rappresentante per ciascuna delle Parti Socialistipulanti il presente CCNL.

Nel caso in cui la controversia riguardi il riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 5 del presente CCNL, il tentativo di composizione della vertenza potrà essere espletato con l'assistenza di due esperti, nominati ciascuno dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

La Commissione si riunisce qualora le parti, non avendo raggiunto autonomamente un accordo, demandino la controversia individuale alle rispettive Organizzazioni sindacali.

Entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta scritta, inoltrata anche da una sola delle parti, l'OO.SS. di cui al comma precedente è tenuta ad avviare la successiva procedura di convocazione della Commissione Paritetica Nazionale.

Convocazione della Commissione

La convocazione della Commissione Paritetica Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 (venti) giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 (trenta) giorni.

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Paritetica Nazionale, viene istituita una Segreteria presso la sede concordata tra le Parti Sociali stipulanti.

Istruttoria e decisione

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione Paritetica Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 (trenta) giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art. 81 - Controversie collettive

Entro 15 (quindici) giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL sono chiamate ad intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte all'interno dell'azienda per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei contratti regionali di lavoro.

Art. 82 - Contributi di assistenza contrattuale

All'atto del recepimento del presente C.C.N.L. i datori di lavoro comunicheranno per iscritto e provvederanno a trattenere ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute la sottoscrizione contrattuale pari ad € 20,00.

Resta salva la facoltà del suddetto lavoratore di rifiutare il trattenimento di cui al primo comma informandone per iscritto il datore di lavoro entro e non oltre 2 (due) mesi dal ricevimento della comunicazione richiesta di cui al precedente comma.

In caso di mancata comunicazione di cui al precedente comma, l'azienda provvederà a trattenere la suddetta quota associativa straordinaria, una sola volta, sulla retribuzione mensile immediatamente successiva alla scadenza della data di cui al suddetto punto.

Le quote trattenute vanno inviate presso la Banca Popolare di Milano sul c/c bancario n° 8121 intestato a Fesica - Confsal, codice IBAN: IT07D0558403205000000008121.

Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto.

Inoltre, le parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla CONFIMPRESEITALIA, un contributo di assistenza contrattuale pari a euro 50,00 annuali ad azienda attraverso la convenzione INPS come da circolare n. 105/03

Allegato n.1

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE AGRICOLO

Per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico professionali che l'operaio apprendista deve acquisire attraverso un percorso formativo esterno e/o interno all'azienda che lo ha assunto.

I seguenti profili formativi per il settore agricolo sono stati individuati per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista deve ripercorrere quanto prefissato nel piano formativo individuale elaborato dall'impresa datrice di lavoro ed essere compiutamente attuato per permettere all'apprendista di acquisire al termine del percorso le competenze di base trasversali e tecnico-professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

FORMAZIONE FORMALE A CARATTERE TRASVERSALE

Competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Ambiti formativi	Competenze da acquisire
Competenze relazionali	<ul style="list-style-type: none"> - Valutazione delle competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale; saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna); - saper analizzare e risolvere situazioni e eventi problematici, inattesi;

	<ul style="list-style-type: none"> - definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa all'interno di cui si è impiegati.
Organizzazione ed economia	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori); - conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa; conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); - conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.); - saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente; - sviluppare competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.
Disciplina del rapporto di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere gli aspetti fondanti la normativa in materia di rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali, le caratteristiche delle più ricorrenti tipologie contrattuali, della flessibilità, del lavoro part-time; - conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori, sia rispetto alla normativa vigente sia al CCNL e alla contrattazione territoriale di riferimento; - conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
Sicurezza sul lavoro (misure collettive)	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro; - conoscere i principali fattori di rischio in riferimento all'impresa in cui si opera, ai macchinari e attrezzature utilizzati, ai locali, alle tipologie di coltivazione / allevamento, ai prodotti impiegati; - conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

FORMAZIONE FORMALE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE

La formazione formale a carattere professionalizzante prevede contenuti specifici in relazione alle competenze /conoscenze da acquisire e riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

OPERAIO ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE (Area multifunzionale)	
Competenze tecnico-professionali generali	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale; - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i

	<p>metodi di lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, mezzi di lavoro e trasporto e strumenti di lavoro); - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Competenze tecnico-professionali specifiche	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole; - conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti); - conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza e salute del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.
<p>OPERAIO ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE (Area multifunzionale)</p>	
Competenze tecnico-professionali generali	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale; - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro; - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, mezzi di lavoro e trasporto e strumenti di lavoro); - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Competenze tecnico-professionali specifiche	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale; - conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e relative norme di sicurezza alimentare; - conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività; - conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica; - conoscere i principali elementi di produzione animale;

	- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera.
OPERAIO ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE (Area produzione vegetale)	
Competenze tecnico-professionali generali	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale; - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro; - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, mezzi di lavoro e trasporto e strumenti di lavoro); - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Competenze tecnico-professionali specifiche	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere il ciclo vegetativo della vite; - conoscere le principali tecniche colturali e i sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica; - conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse; - conoscere le principali tecniche enologiche; - conoscere il funzionamento delle macchine di cantina; - conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento; - conoscere le tecniche di gestione dei flussi di ingresso, di uscita e di stoccaggio delle merci.
OPERAIO ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FRORO-FRUTTICOLE (Area produzione vegetale)	
Competenze tecnico-professionali generali	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale; - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro; - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, mezzi di lavoro e trasporto e strumenti di lavoro); - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Competenze tecnico-professionali specifiche	- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;

	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica e le principali tecniche di impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura; - conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse; - conoscere i principali modelli di automazione in serra; - conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari, anche naturali / biologici e di irrigazione; - conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza e salute del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.
<p>OPERAIO ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIE (Area produzione animale)</p>	
<p>Competenze tecnico-professionali generali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale; - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro; - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, mezzi di lavoro e trasporto e strumenti di lavoro); - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
<p>Competenze tecnico-professionali specifiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici; - conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, il loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta), con nozioni generali sull'allevamento di tipo biologico; - conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura della patologie animali più diffuse; - conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico; - conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte, con nozioni

	<p>generali sulla produzione di latte e derivati biologici;</p> <ul style="list-style-type: none"> - conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza e salute del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte.
<p>OPERAIO ADDETTO IN ALLEVAMENTI (Area produzione animale)</p>	
Competenze tecnico-professionali generali	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale; - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro; - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, mezzi di lavoro e trasporto e strumenti di lavoro); - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Competenze tecnico-professionali specifiche	<ul style="list-style-type: none"> - conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione, con nozioni generali sull'allevamento di tipo biologico; - conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, il loro trattamento e conservazione, con nozioni generali sulla produzione di tipo biologico; - conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento; - conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza e salute del lavoratore in operazioni di governo degli animali.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Collopy

CONFERENZA AGRICOLTURA

Finanze Finanze

Bruno G.

Alto P.